



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO
TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

ANNE NUORA
MATKUSTUSTURVALLISUUDEN TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMI-
NEN SUUNNITTELUALAN YRITYKSEEN

Diplomityö

Tarkastaja:
professori Jouni Kivistö-Rahnasto
Tarkastaja ja aihe hyväksytty
Teknisten tieteiden tiedekuntaneu-
voston kokouksessa 8. kesäkuuta
2016

TIIVISTELMÄ

ANNE NUORA: Matkustusturvallisuuden toimintamallin kehittäminen suunnittelualan yritykseen

Tampereen teknillinen yliopisto

Diplomityö, 63 sivua, 2 liitesivua

Tammikuu 2017

Konetekniikan diplomi-insinöörin tutkinto-ohjelma

Pääaine: Turvallisuustekniikka

Tarkastaja: professori Jouni Kivistö-Rahnasto

Avainsanat: matkustusturvallisuus, riskien arviointi, työmatka, liikematka, toimintamalli, työturvallisuus, työterveys

Tämän diplomityön tavoitteena oli luoda matkustusturvallisuuden toimintamalli insinööritoimisto ALTE Oy:lle. Työn aineisto kerättiin haastattelujen, ALTE Oy:n dokumenttien, lainsäädännön ja kirjallisuuden pohjalta. Haastatteluilla selvitettiin yrityksen turvallisuusasioiden nykytila, vaatimukset matkustusturvallisuudelle sekä tiedot työmatkoista. Työssä haastateltiin 13 henkilöä sekä ALTE Oy:ltä että eräältä asiakkaalta.

Tutkimus osoitti, että ALTE Oy:llä oli jo olemassa hyviä työturvallisuuskäytäntöjä, mutta parannettavia kohteita löytyi. Yrityksessä ei ollut sattunut tapaturmia. Työntekijät olivat tehneet työmatkoja ympäri maailmaa, useimmiten asiakkaiden projekteihin liittyen. Työntekijät olivat havainneet työmatkoilla läheltä piti -tilanteita. Työntekijät toivoivat ohjeistusta työmatkoja varten.

Vaatimusten pohjalta luotiin matkustusturvallisuuden toimintamalli, joka sisältää työkalut ja toimintatavat matkatietojen hallintaan sekä työntekijöiden ohjeistamiseen. Toimintamallia kehitettiin pilotointien pohjalta. Matkustusturvallisuuden toimintamalli otetaan virallisesti käyttöön yrityksen Hyvinkään toimipisteessä vuoden 2017 alussa. Toimintamallin jatkokehittämistä on jo suunniteltu ja yrityksessä olisi mahdollista tehdä web-pohjainen ohjelma matkustustietojen hallintaan.

Yrityksen johdon tulee määritellä turvallisuustavoitteet ja luoda mahdollisuudet työ- ja matkustusturvallisuuden jatkuvaan parantamiseen. Esimerkiksi riskien arviointi työmatkojen osalta täytyy tehdä. Työntekijöiden matkustusvalmiutta ja -tietoisuutta voidaan parantaa koulutuksen avulla. Yhteistoiminta asiakkaiden kanssa on hyvä keino kehittää turvallisuutta avoimesti.

ABSTRACT

ANNE NUORA: Development of a travel safety model for a consulting engineering company

Tampere University of Technology

Master of Science Thesis, 63 pages, 2 Appendix pages

January 2017

Master's Degree Programme in Mechanical Engineering

Major: Safety Engineering

Examiner: Professor Jouni Kivistö-Rahnasto

Keywords: travel safety, risk assessment, business trip, business travel, travel safety model, occupational safety, occupational health

The main objective of this study was to develop a travel safety model for a Finnish consulting engineering company ALTE Oy. Material for this study was based on interviews, documents of ALTE Oy, Finnish legislation and literature. Topics of the interviews were present state of the occupational safety issues of the company, requirements for travel safety and employees' empirical knowledge of business trips. Thirteen ALTE Oy and customer employees were surveyed.

It was found that ALTE Oy already had some good occupational safety customs but targets of development were also noticed. There has not been accidents at work in the company. Employees have travelled around the world, mostly related to customer projects. The employees have witnessed near misses on business trips. Business travel instructions were wished from the employees.

Based on the requirements, the travel safety model was created. It includes tools and working methods for managing travel data and travel instructions for travelling employees. The piloting of the travel safety model was made in two parts. The model was improved based on the piloting feedback. The travel safety model is officially coming into use in the beginning of the year 2017. Further development of the model has already been planned and a web-based program would be possible to develop based on the model.

The study suggestions for ALTE Oy are that the company should decide safety targets and enable the continuous improvement of occupational and travel safety. For example a business travel risk assessment has to be done. Safety training is one option to support travelling employees. Safety cooperation with the customers is a transparent way to develop safety issues.

ALKUSANAT

Tämä diplomityö toteutettiin ALTE Oy:lle. Haluan kiittää ALTE Oy:tä mahdollisuudesta toteuttaa projekti työturvallisuuden aihealueeseen liittyen. Erityiskiitokset kuuluvat työni ohjaajille Juha Sillanpäälle ja Iiro Heinospelä. Kiitokset ansaitsevat myös haastateltavat ja työtäni eteenpäin auttaneet ihmiset. Teidän ansiosta valmistuminen diplomi-insinööriksi on lähempänä kuin koskaan.

Kiitokset professori Jouni Kivistö-Rahnastolle ohjeista ja vinkeistä sekä työni tarkastamisesta. Viljaa haluan kiittää työni oikoluvusta.

Opiskeluaikani on ollut mahtava osa elämäni. Olen saanut oppia monia asioita ja kehittää ajattelutapojani. Kurssien suorittamisen lisäksi aikani on kulunut Koneenrakentajakillassa, TTY:n edustajistossa, yliopistohallinnossa opiskelijaedustajana sekä Uranaisten opiskelijaseurassa. Ehdin myös viettää viisi kuukautta opiskelijavaihdossa Ranskassa. Kiitokset opiskeluelämäni värittämisestä kuuluvat kaikille opiskelukavereilleni ja ihmisille, joiden kanssa olen saanut tehdä yhteistyötä.

Suurin kiitos kuuluu perheelleni sekä Olli-Pekalle.

Hyvinkäällä, 15.1.2017

Anne Nuora

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
1.1	Kohdeyritys	1
1.2	Työn tavoitteet ja rajaukset	3
1.3	Työn vaiheet	3
2.	TAUSTA JA TEORIA	4
2.1	Lainsäädäntö	4
2.2	Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus	6
2.3	Työterveys ja -turvallisuus työmatkoilla	9
2.3.1	Riskit matkalla	11
2.3.2	Työmatkojen terveysvaikutukset	14
3.	TYÖN KOHDE JA TYÖN SUORITUS	17
3.1	Työn kohde	17
3.2	Insinööritoimistotyön erityispiirteet	19
3.3	Työn suoritus	21
4.	TULOKSET	25
4.1	Nykytila ja toimintatavat	25
4.1.1	Työntekijöiden haastattelut	27
4.1.2	Asiakkaan esimiesten haastattelut	36
4.2	Vaatimukset ja niiden tarkastelu	40
4.2.1	Asiakkaan vaatimukset	40
4.2.2	Yhteenveto haastattelujen vaatimuksista	44
4.3	Matkustusturvallisuuden toimintamalli	45
4.3.1	Toimintamalli luominen ja kehitys	45
4.3.2	Pilotoinnit ja käyttöönotto	46
4.3.3	Jatkotoimenpiteet	48
5.	POHDINTA	50
5.1	Työmatkat	52
5.2	Tulosten luotettavuus ja uutuusarvo	54
5.3	Toimenpide-ehdotukset yritykselle	56
6.	YHTEENVETO	58
	LÄHTEET	59

LIITE A: ESIMERKKI ILMOITUS TYÖMATKASTA -LOMAKKEEN TOISESTA PILOTOINTIVERSIOSTA

KUVALUETTELO

Kuva 1.1.	<i>ALTE Oy:n työntekijän mahdolliset työskentelypaikat ja projektit.</i>	<i>2</i>
Kuva 2.1.	<i>Työtapaturma- ja ammattitautilain vapaaehtoiset vakuutukset (perustuu lähteeseen TyTAL, osa VI).</i>	<i>8</i>
Kuva 2.2.	<i>Matkariskien arvioinnissa huomioonotettavat tekijät (perustuu lähteeseen International travel and health 2012).</i>	<i>11</i>
Kuva 3.1.	<i>Liikevaihto per yritys vuonna 2014 (perustuu lähteeseen ALTE Group 2015).</i>	<i>18</i>
Kuva 3.2.	<i>Kokonaisliikevaihdon jakautuminen toimialoittain vuonna 2014 (ALTE Group 2015).</i>	<i>18</i>
Kuva 3.3.	<i>ALTE Oy:n toiminnan verkostoneisuus.</i>	<i>19</i>
Kuva 3.4.	<i>Työn osavaiheet.</i>	<i>21</i>
Kuva 3.5.	<i>Työssä haastatellut henkilöt.</i>	<i>23</i>
Kuva 4.1.	<i>Haastateltavien mukaan suurimpia riskejä työmatkalla.</i>	<i>35</i>
Kuva 4.2.	<i>Yhteenvedo työmatkaohjeistuksen ja toimintamallin vaatimuksista.</i>	<i>44</i>

TAULUKKOLUETTELO

<i>Taulukko 2.1.</i>	<i>Kansainväliseen matkustamiseen yhdistetyt riskit (perustuu lähteisiin Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006).</i>	<i>12</i>
<i>Taulukko 4.1.</i>	<i>Asiakkaan työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät vaatimukset toimittajille.</i>	<i>41</i>

LYHENTEET JA MERKINNÄT

HSE	Engl. health, safety, environment, suom. terveys, turvallisuus, ympäristö
Mela	Maatalousyrittäjien eläkelaitos
TyTAL	Työtapaturma- ja ammattitautilaki (2015). L 24.4.2015/459.
YEL	Yrittäjän eläkelaki (2006). L 22.12.2006/1272.

1. JOHDANTO

Teknolוגiateollisuuden yritykset ulkoistavat suunnittelutoimintojaan nykyään yhä enemmän. Tämä tuo haasteita suunnittelu- ja konsultointialan toimijoille, sillä työtehtävät vaativat työntekijältä monipuolisempaa ja laajempaa osaamista sekä kykyä toimia vaihtelevissa työtilanteissa. Globalisaation myötä työskentely eri puolilta maailmaa tulevien ihmisten kanssa on arkipäivää ja työssä matkustetaan siitä huolimatta, että etäyhteydet ja videoneuvottelut ovat laajalti käytössä. Kansainvälistymisestä johtuen myös suunnittelu- toimistojen työntekijät matkustavat asiakasprojektien takia ympäri maailmaa.

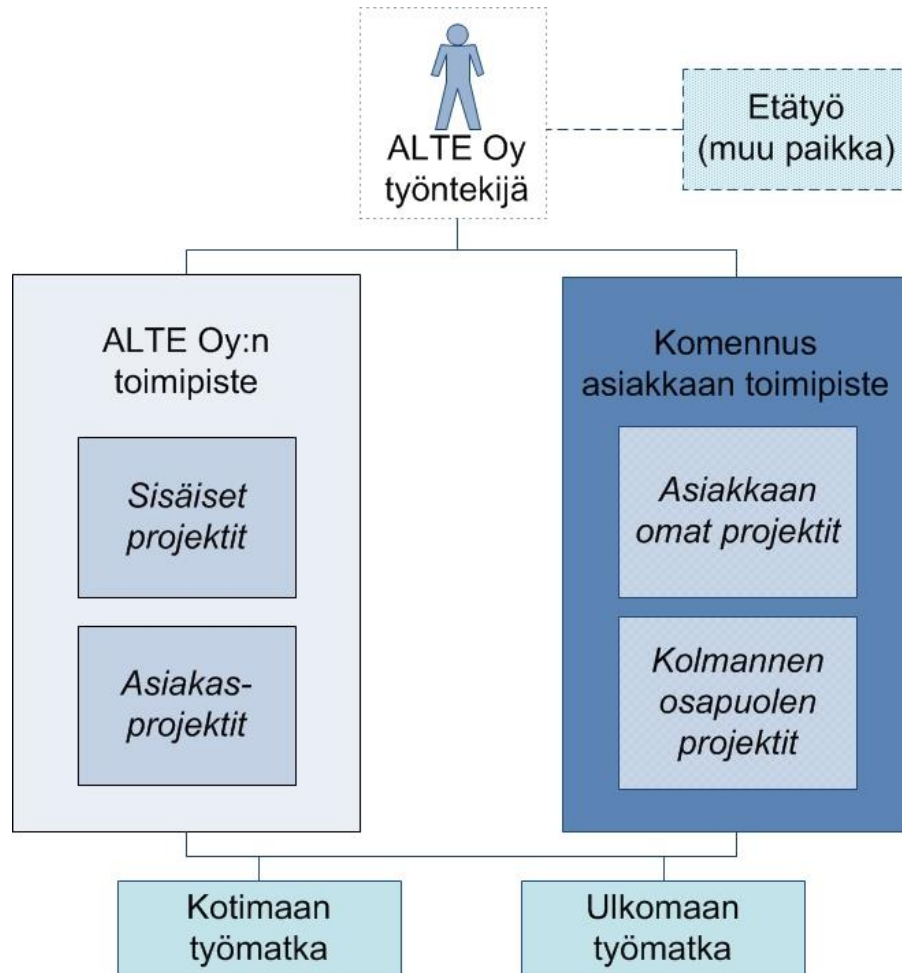
Työmatkojen kasvanut määrä lisää työntekijöihin kohdistuvia riskejä. Työ- ja vapaa-ajan matkustuksen turvallisuushkia ovat muun muassa terrorismi, rikollisuus, erilaiset tartuntataudit ja luonnonmullistukset (International travel and health 2012). Matka saat-taa kohdistua esimerkiksi maahan, jossa on hyvin erilainen liikennekulttuuri kuin Suomessa ja näissä maissa riski joutua liikenneonnettomuuteen on suuri. Bergbom et al. (2015) mukaan yrityksissä ei välttämättä ymmärretä, että työmatkat ovat erilaisia kuin vapaa-ajan lomat. Esimerkiksi työntekijän ylikuormittuminen saattaa aiheuttaa ongelmia työmatkalla (Rauramo et al. 2009). Työmatkariskien tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi täytyy tehdä riskinarviointi ja suunnitelma siitä, kuinka riskejä voidaan hallita.

Suomessa työturvallisuuslaki (738/2002) määrää työnantajan ja työntekijän vastuut työturvallisuudesta. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä velvoite koskee työnantajaa myös työmatkan aikana. Työtapaturma- ja ammattitautilain (lyh. TyTAL) (459/2015) mukaan työnantaja on velvollinen ottamaan vakuutuksen palkatuille työntekijöille muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Lakisääteinen tapaturmavakuutus kattaa työssä, työpaikalla ja työmatkalla sattuneet tapaturmat sekä työn aiheuttamat ammattitaudit. Tämän vakuutuksen lisäksi työnantaja voi ottaa vapaaehtoisia vakuutuksia täydentämään työntekijän vakuutusturvaa.

1.1 Kohdeyritys

Insinööritoimisto ALTE Oy:n työntekijät työskentelevät eri paikoissa työtehtävästä ja komennuksesta riippuen (kuva 1.1). Osalla työntekijöistä työpiste on ALTE Oy:n paikallisissa toimipisteissä. Heistä suurin osa työskentelee asiakasprojekteihin liittyvissä tehtävissä. Pienempi osa työskentelee ALTE Oy:n sisäisissä projekteissa. Työntekijät saattavat olla myös komennuksilla asiakkaan toimipisteissä. Tällöin he työskentelevät tämän asiakkaan sisäisissä projekteissa tai kolmannen osapuolen (ALTE Oy:n välillinen asiakas) projekteissa. Muualla, esimerkiksi työntekijän kotona, tehtävää etätöitä tehdään vähän.

Toiminnan verkostoituneen luonteen vuoksi ALTE Oy:n työntekijät matkustavat päivittäin eri toimipisteiden välillä sekä tekevät työmatkoja Suomessa ja ulkomailla. Työmatkat liittyvät ALTE Oy:n sisäisiin tai asiakkaiden projekteihin. Työmatkalla ei tässä tapauksessa tarkoiteta kodin ja työpaikan välisiä päivittäisiä matkoja.



Kuva 1.1. ALTE Oy:n työntekijän mahdolliset työskentelypaikat ja projektit.

ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen työntekijöille ei ole sattunut onnettomuuksia tai tapaturmia työssä. Työn luonne on kuitenkin muuttunut viime vuosien aikana ja työntekijät matkustavat aiempaa enemmän. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijät työskentelevät uusissa ja vieraissa paikoissa, joissa vaativastakin työstä tulisi suoriutua. Myös asiakkaiden panostukset ja vaatimukset työturvallisuuteen liittyviin asioihin ovat lisääntyneet. Ennakoivia toimenpiteitä, riskienarviointia ja henkilöstön koulutusta tulee siis kehittää, jotta uudet vaatimukset voidaan täyttää. ALTE Oy:n tulee varmistaa, että esimiesten ja työntekijöiden osaaminen turvallisuusasioissa on riittävällä tasolla ja eri osapuolten vastuut ovat tiedossa.

1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset

Tässä diplomityössä kehitetään ALTE Oy:lle toimintamalli työntekijöiden työmatkaohjeistukseen ja -raportointiin. Toimintamalli sisältää prosessikuvauksen ja työkalut työmatkatietojen keräämiseen sekä työntekijöiden ohjeistamiseen matkustusturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Toimintamallin laatimisen tavoitteena on parantaa ALTE Oy:n työturvallisuustasoa. Toimintamallin avulla halutaan lisätä tietoisuutta yrityksessä tehtävistä työmatkoista sekä varmistaa, että esimiehet tietävät, missä työntekijät matkustavat. Lisäksi toimintamallin työkalun avulla voidaan antaa työntekijöille ohjeet turvalliseen liikematkustamiseen. Tämä työ käynnistää matkustusturvallisuuden jatkuvan huomioimisen ALTE Oy:n liiketoiminnassa, mistä on etua muun muassa turvallisuusjohtamisen edistämässä ja uusien asiakkaiden hankinnassa.

Diplomityö rajataan ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen työntekijöihin, jotka matkustavat tai ovat matkustaneet työssään. Työssä haastatellaan kahden eri asiakkaan toimipisteissä sekä Hyvinkään toimistolla työskenteleviä ALTE Oy:n työntekijöitä. Asiakkaan vaatimusten selvittämiseksi haastatellaan yhden asiakasyrityksen esimiehiä, jotka lähettävät työntekijöitä työmatkoille. Kodin ja työpisteen välisiä päivittäisiä tai vapaa-ajan matkoja ei huomioida työssä. Myös etätyö rajataan pois tästä työstä, koska sitä ei koeta tarpeelliseksi tarkastella työn aihealueen sisällä. Työmatkalla tarkoitetaan kotimaahan ja ulkomaille suuntautuvia työmatkoja.

1.3 Työn vaiheet

Tämä työ aloitetaan työn tavoitteiden määrittelyllä sekä suunnittelulla. Työtä varten tehdään tutkimussuunnitelma. Suunnitteluvaiheessa tutustutaan työn aihepiiriin ja etsitään tutkimustietoa aiheesta. Lisäksi kartoitetaan ALTE Oy:n toimintatapoja työ- ja matkustusturvallisuuteen liittyen. Työn teoriaosuutta varten tutustutaan voimassaolevaan lainsäädäntöön sekä matkustusturvallisuuteen liittyvään kirjallisuuteen sekä tehtyihin tutkimuksiin.

Työn keskeisimmät osavaiheet ovat ALTE Oy:n turvallisuuden nykytilan, toimintatapojen ja vaatimusten selvitys haastattelujen avulla sekä matkustusturvallisuuden toimintamallin luominen ja kehitys. Toimintamallin kehitykseen kuuluvat pilotoinnit sekä varsinainen toimintamallin käyttöönotto. Työssä esitetään myös jatkotoimenpide-ehdotukset yritykselle.

2. TAUSTA JA TEORIA

Lainsäädäntö asettaa vähimmäisvaatimuksia työnantajille ja työntekijöille työturvallisuuden ja -terveyteen liittyen. Suomessa työturvallisuuslaki (738/2002) on keskeisin työturvallisuuteen liittyvä laki. Työnantajan tulee ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus palkatuille työntekijöille. Insinööritoimiston työntekijän työskennellessä asiakkaan tiloissa on kyseessä yhteinen työpaikka, jossa eri työnantajien vastuut määräytyvät sen mukaan, kuka työnantajista käyttää pääasiallista määräysvaltaa työpaikalla. Työmatkoilla toimitaan usein uusissa työympäristöissä, joihin kohdistuu uudenlaisia riskejä, ja maissa, joissa turvallisuuden suhtaudutaan eri lailla kuin Suomessa.

2.1 Lainsäädäntö

Suomen työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa ”huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä”. Työnantajalla on velvollisuus selvittää työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä aiheutuvat riskit ja ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet näihin liittyen. Huolehtimisvelvollisuus ei koske työnantajaa silloin, kun riski aiheutuu epätavallisista tai ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin ei voida vaikuttaa. Työnantaja voi käyttää ulkopuolista tahoa riskien tunnistamiseen, jos työnantajalla itsellään ei ole tehtävään riittävää asiantuntemusta. Työnantajalla tulee olla hallussaan selvitys riskien tunnistamisesta ja arvioinnista. Pelkkä riskien tunnistaminen ja arviointi eivät riitä, vaan työnantajan on myös tehtävä toimenpiteitä riskien poistamiseksi kokonaan tai osittain. Työturvallisuuslaissa (738/2002) määritetään seuraavalla tavalla työolosuhteiden parantamistoimenpiteiden periaatteet, joita on noudatettava mahdollisuuksien mukaan:

- 1) ”vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.”

Kohta 4 velvoittaa työnantajaa seuraamaan työturvallisuuden vaikuttavien ratkaisujen kehittymistä. Koska työtehtävät, työntekijät ja työympäristö muuttuvat jatkuvasti, on työnantajan mahdollistettava työturvallisuuden ja terveyden jatkuva parantaminen. Turvallisuuden parantamistoimenpiteiden vaikutuksia on tarkkailtava käyttämällä muun muassa asianmukaisia mittareita. (Työturvallisuuslaki 738/2002; Tappura et al. 2010)

Työnantajan tulee laatia lakisääteinen työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelmalla pyritään edistämään työterveyttä ja -turvallisuutta sekä ylläpitämään työntekijöiden työ-

kykyä. Toimintaohjelman tulee sisältää työpaikan työolojen kehitettävät asiat ja työympäristöön liittyvät tekijät ja niistä aiheutuvat vaikutukset. Toimintaohjelma muodostaa tavoitteet työterveyden ja -turvallisuuden kehittämiseksi. Nämä tavoitteet tulee ottaa huomioon työpaikan yhteisessä turvallisuustyössä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 9§)

Työtä suunniteltaessa tulee huomioida työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset. Näin voidaan minimoida työn kuormitustekijät työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 13§) Työnantajan on varmistettava työntekijöiden ammattitaito. Työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työtehtävään ja kertoa siihen liittyvät riskit. Perehdytys on toteutettava työntekijän osaamistaso huomioon ottaen. Työntekijä on joka tapauksessa perehdytettävä työpaikan yleisiin riskeihin. Työtehtävää vaihdettaessa tai uusien työvälineiden käyttöönotossa vanhatkin työntekijät tulee perehdyttää uusiin tapoihin. Perehdyttämisen yhteydessä on opetettava turvalliset työtavat myös poikkeustilanteissa ja ohjeistettava, kuinka haittoja tai vaaroja voidaan ennaltaehkäistä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§)

Jotta turvallisuustoiminta on läpinäkyvää työpaikalla, on sitä ylläpidettävä ja kehitettävä yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kesken. Yhteistyön tulee olla vuorovaikutteista eli työnantajan täytyy tiedottaa työntekijöitä tarpeeksi ajoissa työpaikan turvallisuuteen ja olosuhteisiin vaikuttavista asioista. Työntekijöiden tulee ilmoittaa työnantajalle turvallisuuspuutteista ja työntekijöillä on oikeus tehdä ehdotuksia työturvallisuus- ja -olosuhteasioihin liittyen. Työntekijällä on myös velvollisuus korjata havaitsemansa puute ja ilmoittaa korjattavaksi asiasta työnantajalle. Työnantaja huolehtii, että näihin liittyvät asiat käsitellään riittävän nopeasti ja asianmukaisesti työntekijöiden tai heidän edustajansa, kuten työsuojeluvaltuutetun, kesken. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 17§-19§)

Työturvallisuuslain (738/2002, 23§) mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos se aiheuttaa vakavan vaaran itselle tai muille työntekijöille. Työntekijän tulee ilmoittaa vaarasta työnantajalle ja työnantajan on ryhdyttävä toimiin vaaran poistamiseksi. Työntekijä saa pidättäytyä työstä, kunnes vaara on poistettu tai sitä on pienennetty. Työstä pidättäytyminen ei saa aiheuttaa muuta vaaraa eikä se saa vaikeuttaa työntekoa liikaa. Työstä pidättäytymisestä ei synny velvollisuutta korvata siitä aiheutuvaa vahinkoa.

Yhteinen työpaikka

Työturvallisuuslain (738/2002) kuudennessa luvussa käsitellään erityisiä työn teettämisen tilanteita. Näitä tilanteita ovat muun muassa työskentely yhteisellä työpaikalla, yhteisellä rakennustyömaalla ja vapaaehtoistyö. Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, ”jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen...” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 49§) Yhteisellä työpaikalla jokaisen työn-

antajan ja itsenäisen työnsuorittajan on yhteistyössä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan kanssa huolehdittava sekä oman organisaation työntekijöiden että yhteisen työpaikan turvallisuudesta. Jos jokin edellä mainituista toimijoista aiheuttaa haittaa tai vaaraa omille tai muiden osapuolien turvallisuudessa tai terveydelle, on toimijan ilmoitettava muille havaituista riskeistä ja niiden poistamistoimenpiteistä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 49§; 54§)

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla tarkoitetaan työn tilaajaa. Esimerkiksi rakennustyömaalla se tarkoittaa yleensä rakennuttajaa, henkilöä tai organisaatiota, joka valvoo rakennushanketta. Ulkopuolista työnantajaa ja itsenäistä työn suorittajaa sanotaan toimittajaksi. (Nokelainen 2015) Yhteisellä työpaikalla tilaajan on tiedotettava toimittajaa ja tämän mahdollisia työntekijöitä yhteisen työpaikan riskeistä ja niihin liittyvästä ohjeistuksesta. Tilaajan on jollain tapaa myös varmistettava, että toimittaja on saanut tarvittavat tiedot. Toimittajalla on velvollisuus tiedottaa tilaajaa ja muita toimittajia omasta työstään aiheutuvista riskeistä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 50§)

Työn tilaajalla on enemmän vastuita yhteisellä työpaikalla kuin toimittajilla. Usein toimittajat työskentelevät esimerkiksi tilaajan työmaalla, tehtaalla tai toimistossa. Työturvallisuuslain (738/2002, 51§) mukaan tilaajan tulee ”työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia” muun muassa eri osapuolien toimintojen yhteensovittamisesta, työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä, ”muusta työpaikan yleissuunnittelusta” sekä ”työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveydestä.”

2.2 Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus

Suomessa on laissa määrätty vakuutuksista, jotka ovat osa sosiaaliturvaa (STM 2016; Salo 2016, s. 14). Näistä vakuutuksista käytetään termiä sosiaalivakuutus. Lakisääteisiä sosiaalivakuutuksia ovat eläkevakuutukset, sairausvakuutus, tapaturma- ja ammattitautivakuutus sekä työttömyysvakuutus. (Rantala & Kivisaari 2006, s. 363; Mänttari & Nyysölä 2016, s. 17; STM 2016) Vakuutetut ja työnantajat maksavat vakuutusmaksuja. Suomen valtion verovaroilla rahoitetaan esimerkiksi kansaneläkkeet kokonaisuudessaan. (STM 2016)

Työntekijällä on oikeus saada korvaus aiheutuneesta työtapaturmasta tai ammattitaudista (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015, TyTAL, 1§). Yksityiset ja kunnalliset työnantajat ovat velvollisia vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturmien ja ammattitautien varalta (TyTAL, 3§) ja maksamaan vakuutusmaksun (Salo 2016, s.19). Työnantajan vakuuttamisvelvollisuus astuu voimaan, kun työnantajan maksamat palkat kalenterivuoden aikana ovat yhteensä yli 1200 euroa (Mänttari & Nyysölä 2016, s. 20; Salo 2016, s. 74).

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiset korvaukset maksetaan työnantajilta kerätyillä vakuutusmaksuilla. Vakuutus otetaan ja maksetaan vakuutuksen antajalle eli va-

kuutuslaitokselle. Vakuutuslaitokset määrittelevät vakuutusmaksun suuruuden työtapa-
turma- ja ammattitautilain vaatimusten mukaisesti. Vakuutusmaksun suuruuteen vaikut-
tavat työn määrä ja työn vaarallisuus. (TyTAL, luku 21; Salo 2016, s. 187–189) Tapatur-
mavakuutuskeskuksen tehtävänä on myös valvoa, että työnantajat ovat vakuuttaneet työn-
tekijät. Jos työnantaja ei ole ottanut lakisääteistä vakuutusta, Tapaturmavakuutuskeskus
huomauttaa työnantajaa vakuuttamisvelvollisuudesta. Laiminlyöntitapauksessa Tapatur-
mavakuutuskeskus ottaa työtapa- ja ammattitautivakuutuksen työntekijöille työn-
antajan kustannuksella (TyTAL, 177§; Tapaturma- ja ammattitautivakuutus - Vakuutus-
käsikirja 2016, s. 76).

Suomessa työtapa- ja ammattitautivakuutusten toimeenpanon toteutuksesta vastaa-
vat yksityiset vakuutusyhtiöt, Valtiokonttori ja Tapaturmavakuutuskeskus (TyTAL 6§;
Salo 2016, s. 16). Valtiokonttorilla ei ole velvollisuutta vakuuttaa valtion työntekijöitä tai
virkamiehiä, mutta se vastaa Suomen valtion työntekijöiden työtapa- ja ammatti-
tautikorvauksista (Salo 2016, s. 16; Mänttari & Nyssölä 2016, s. 21). Jos työnantaja ei
ole vakuuttamisvelvollinen, korvausasian käsittelystä ja korvausten maksusta huolehtii
Tapaturmavakuutuskeskus (TyTAL, 6§; Mänttari & Nyssölä 2016, s. 20–21).

Työtapa- ja ammattitautilain (459/2015, 8§) mukainen vakuutus koskee henkilöitä,
jotka työskentelevät työ- tai virkasuhteessa. Työsuhteessa tehty työ tehdään ansiotarkoi-
tuksessa ja korvauksen työstä maksaa joku muu kuin työntekijä. (Salo 2016, s. 24; Mänt-
tari & Nyssölä 2016, s. 22–23) Työsuhteen kesto tai työntekijän ikä eivät vaikuta va-
kuuttamisvelvollisuuteen (Salo 2016, s. 24). Tapaturmavakuutuskeskus ratkaisee työtä-
paturma- ja ammattitautilain epäselvät soveltamisasiat siinä tapauksessa, jos asia ei ole jo
korvauskäsittelyssä. Tässä tapauksessa ratkaisija on vakuutuslaitos. (TyTAL, 7§; Salo
2016, s. 25; Mänttari & Nyssölä 2016, s. 23) Vapaaehtoistyöhön tai talkootyöhön ei
sovelleta työtapa- ja ammattitautilakia (Salo 2016, s. 28). Ammattimaisesti urheile-
vat eivät myöskään kuulu työtapa- ja ammattitautilain soveltamisalaan (TyTAL,
12§; Salo 2016 s. 24).

Johtavassa asemassa tehtävä työ on erityistapaus työtapa- ja ammattitautilain
(459/2015, 9§) näkökulmasta. Työtapa- ja ammattitautilain (459/2015, 9§) mukaan
”Johtavalla asemalla tarkoitetaan toimitusjohtajuutta, hallituksen jäsenyyttä sekä muuta
vastaavaa asemaa tai vastaavaa tosiasiallista määräämisvaltaa osakeyhtiössä tai muussa
yhteisössä.” Johtavassa asemassa työskentelevän osakkaan tai hänen perheenjäsenen
omistusosuudet sekä omistussuhteet yhtiöön tai yhteisöön vaikuttavat siihen sovelle-
taanko työtapa- ja ammattitautilakia häneen vai ei (TyTAL, 9§).

Maatalousyrittäjät sekä tieteen ja taiteen apurahansaajat ovat vakuutettuja työtapa-
turmien ja ammattitautien varalta maatalousyrittäjien työtapa- ja ammattitautilain
(873/2015) mukaan. Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) vastaa korvausasioiden käsit-
telystä ja korvausmaksuista. Muilla yrittäjillä kuin maatalousyrittäjillä ei ole lakisääteistä
pakollista vakuutusturvaa. (Salo 2016, s. 18)

Koska työtapaturma- ja ammattitautivakuutus ei koske kaikkia työntekijöitä, työntekopaikkoja tai työntekijöiden vapaa-aikaa, työnantaja voi ottaa vapaaehtoisin työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaisen vakuutuksen työntekijälle. Vapaaehtoiset vakuutukset voidaan jakaa työajan ja vapaa-ajan vakuutuksiin työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015, osa VI) perusteella (kuva 2.1).



Kuva 2.1. Työtapaturma- ja ammattitautilain vapaaehtoiset vakuutukset (perustuu lähteeseen TyTAL, osa VI).

Työajan vakuutus ulkomailla työskentelevälle työntekijälle voidaan ottaa siinä tapauksessa, kun työntekijä ei kuulu lakisääteisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen soveltamisalaan. Esimerkiksi Suomesta lähetetty työntekijä, jonka työsuhde ei säily ulkomaantyössä, tai ulkomailta palkattu työntekijä eivät kuulu lakisääteisen vakuutuksen piiriin, joten heille voidaan ottaa vapaaehtoinen työajan vakuutus. (TyTAL 204§; Salo 2016, s. 201)

Työnantaja voi ottaa työntekijöille myös vapaaehtoisin vapaa-ajan vakuutuksen. Vapaa-ajan vakuutuksen kriteerit kerrotaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 199 §:ssä. Salon (2016, s. 198) mukaan osa työnantajista haluaa esimerkiksi henkilöstötuna

tarjota vapaa-ajan vakuutuksen ja saa siitä samalla myös korvauksen siinä tapauksessa, jos työntekijä joutuu sairauslomalle vapaa-ajan tapaturman vuoksi.

Yrittäjä voi halutessaan vakuuttaa itsensä työtapaturman ja ammattitaudin varalta (TyTAL, 1§). Yrittäjällä ei ole vakuuttamisvelvollisuutta, mutta hän voi ottaa työajalle (TyTAL, 188§) ja vapaa-ajalle (TyTAL, 200§) vapaaehtoisen vakuutuksen. Yrittäjä voi ottaa vakuutuksen, jos hän kuuluu yrittäjän eläkelain (lyh. YEL) (1272/2006) soveltamisalan piiriin (TyTAL, 188§) tai on alle 18- (TyTAL, 190§) tai yli 68-vuotias (TyTAL, 189§).

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015, luku 3) koskee pääasiassa Suomessa tehtyä työtä, mutta myös ulkomailla tehtyä työtä, tietyin rajoituksin. Jos työntekijällä on oikeus Suomen sosiaaliturvaan, niin työtapaturma- ja ammattitautivakuutus kattaa myös ulkomailla sattuneet tapaturmat. Lain soveltamisala riippuu esimerkiksi siitä, missä maassa, minkä maan kansalainen ja millaisessa suhteessa työnantajaan työtä tehdään. (TyTAL, luku 3; Salo s. 33–45; Mänttari & Nyssölä 2016, s. 28–33)

Jos tarkastellaan suomalaisen sosiaaliturvan piiriin kuuluvaa ja Suomessa toimivan työnantajan palveluksessa toimivaa työntekijää, joka lähtee enintään 24 kuukautta kestäväälle työmatkalle tai työkomennukselle ulkomaille, kuuluu työntekijä työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen soveltamisalaan. Tulee kuitenkin huomioida, että vakuutus ei koske työntekijän vapaa-aikaa työmatkalla tai -komennuksella. (Salo 2016, s. 42–43; Mänttari & Nyssölä 2016, s. 57) Työtehtävästä johtuva matkustaminen paikasta toiseen ja vähäinen poikkeaminen matkareitiltä kuuluvat kuitenkin vakuutuksen piiriin (TyTAL, 21§).

Koska työtapaturma- ja ammattitautivakuutus korvaa pääasiassa vain henkilövahingot (Mänttari & Nyssölä 2016, s. 141), vakuutuslaitokset tarjoavat yrityksille ja yhteisöille muun muassa vapaaehtoisia matkustaja- ja matkatavaravakuutuksia, jotka eivät liity työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Ensimmäisessä työmatkalla tai -komennuksella sattunut työtapaturma korvataan kuitenkin työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti (TyTAL, 5§).

2.3 Työterveys ja -turvallisuus työmatkoilla

Matkailuun ja matkailijoihin liittyviä riskejä on tutkittu maailmalla. Esimerkiksi kaksi tieteellistä julkaisua *Journal of Travel Medicine* ja *Travel Medicine and Infectious Disease* keskittyvät pääasiassa matkailun terveysvaikutuksiin (Chamorro-Premuzic 2015). Maailman terveysjärjestö WHO on julkaissut oppaan *International travel and health* (2012), jossa käsitellään lähinnä terveyteen vaikuttavia riskejä, jotka matkailijan tulisi ottaa huomioon. Sönmez & Graefen (1998) tekemässä tutkimuksessa selvitettiin vaikuttavimmat matkakokemukset, matkailijoiden käsitykset riskeistä sekä yleinen käsitys kansainvälisen matkustuksen turvallisuudesta siihen, miten yksilöt valitsevat tulevat lomamatkakohteet maantieteellisesti tulevaisuudessa. Mäser & Weiermairin (1998) tutkimuk-

sessä henkilökohtaiset, matkakohtaiset tai elämäntapamuuttajat eivät vaikuttaneet kokonaiskäsitykseen riskeistä tai niiden tekijöistä. Tuoreen tutkimuksen (Karl 2016) mukaan korkeakoulutuksen sekä korkeiden matkustusmäärien ja riskinottohalukkuuden välillä oli yhteys. Matkailijoiden, jotka kuuluivat korkeampiin ikäryhmiin, havaittiin olevan haluttomampia ottamaan riskejä (Karl 2016). Matkailijoiden käsityksistä riskeistä ja niiden vaikutuksista matkavalintoihin ovat tutkineet myös Goodrich (1978), Moutinho (1987), Demos (1992), Roehl & Fesenmaier (1992), Cossens & Gin (1994), Reisinger & Mavondo (2005, 2006), Gray & Wilson (2009) sekä Chien et al. (2016).

Kansainvälisten työmatkojen terveysvaikutuksista (Liese et al. 1997; Kemmerer et al. 1998; Rogers & Reilly 2002; Burkholder et al. 2010; Jensen & Rundmo 2015) ja muun muassa työmatkoista aiheutuvasta stressistä (Striker et al. 1999, 2000; Ivancevich et al. 2003) on tehty tutkimuksia. Työmatkojen vaikutuksia työntekijän muuhun elämään ja perheenjäsenten hyvinvointiin ovat tutkineet esimerkiksi Dimberg et al. (2002), Espino et al. (2002), Westman et al. (2008) ja Jensen & Rundmo (2015). Työterveyslaitoksen toteuttama tutkimus kansainvälisten työmatkojen kuormittavuudesta (Bergbom et al. 2011) oli ensimmäinen Suomessa ja merkittävä myös kansainvälisesti (Huovila 2011). Suomessa Bergbom et al. (2011) tutkimuksen jälkeen työmatkojen vaikutuksesta muuhun elämään ja perheeseen on julkaistu esimerkiksi kolme artikkelia (Mäkelä et al. 2014; Mäkelä et al. 2015a; Mäkelä et al. 2015b) sekä niiden pohjalta väitöskirja (Mäkelä 2016). Mäkelä & Kinnunen (2016) ovat tutkineet myös suomalaisten työmatkustajien psyykkistä hyvinvointia, ja kuinka työntekijöitä voidaan tukea matkustamiseen liittyvissä asioissa.

2.3.1 Riskit matkalla

Työ- ja vapaa-ajanmatkustukseen liittyy terveystarpeita, jotka matkailijan on hyvä tunnistaa. Ennakoimalla mahdolliset matkustukseen liittyvät riskit voidaan varautua niihin. Etukäteissuunnittelulla, asianmukaisilla ehkäisykeinoilla sekä huolellisilla varotoimenpiteillä voidaan pienentää onnettomuuden tai tautitartunnan riskiä. (International travel and health 2012) Kuvassa 2.2 on Maailman terveysjärjestö WHO:n kirjassa (International travel and health 2012) esitetyt tekijät, jotka tulee huomioida matkustuksen riskejä arvioitaessa.



Kuva 2.2. Matkariskien arvioinnissa huomioonotettavat tekijät (perustuu lähteeseen *International travel and health 2012*).

Matkustustapa, matkan kesto ja matkailijan käytös sekä elämäntavat vaikuttavat tartuntatautien altistumistodennäköisyyden arviointiin sekä päätöksiin tarvitaanko rokotuksia tai esimerkiksi malarialääkitystä. Matkan kestosta riippuen matkailija saattaa altistua myös huomattaville korkeus-, lämpötila- tai kosteuseroille tai ilmansaasteille. (International travel and health 2012)

Kohteissa, joissa majoitukset, hygienia ja terveydenhuolto sekä juomaveden laatu ovat korkealla tasolla, on terveiden matkailijoiden terveydelle vähemmän riskejä. Sama pätee suurimpiin kaupunkeihin ja turistikohteisiin sekä näiden laadukkaisiin majoituksiin, missä työ- ja vapaa-ajanmatkailijat vierailevat. Matkailijoiden tulisi ottaa selvää matkakohteen mahdollisista tartuntatautiriskeistä ja varautua niihin asianmukaisesti, esimerkiksi ottamalla yhteyttä terveydenhuoltoon etukäteen. (International travel and health 2012) Matkan suunnitteluun vaikuttaa matkailijan oma terveydentila, ja terveydenhuolto voi antaa suosituksia matkaa varten matkailijan erityistarpeet huomioon ottaen (Bergbom et al. 2015).

Matkan tarkoituksen ymmärtäminen vaikuttaa käsitykseen matkaan liittyvistä riskeistä. Riippumatta matkakohteesta ja matkustustavasta, matkailijan tulisi tietää, kuinka alkoholi tai huumaavat aineet vaikuttavat onnettomuusriskiin. Viranomaisten matkustusvaroituksiin tulisi suhtautua vakavasti. He antavat ohjeita matkustamiseen ja matkavakuutuksiin liittyen. (International travel and health 2012) Suomessa Ulkoasiainministeriö antaa matkustusohjeita matkustajille ja ylläpitää maakohtaista matkustustiedote-kantaa (Ulkoasiainministeriö 2016).

Taulukossa 2.1 esitetään kansainväliseen matkustamiseen yhdistetyt riskit. Taulukko 2.1 on koottu Sönmez & Graefen (1998) sekä Reisinger & Mavondon (2006) tutkimusartikkeleiden yhteenvedon pohjalta.

Taulukko 2.1. *Kansainväliseen matkustamiseen yhdistetyt riskit (perustuu lähteisiin Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006).*

Riskin tyyppi	Kuvaus
Aikariski	Mahdollisuus, että matka vie liikaa aikaa tai aikaa kuuluu esimerkiksi turhaan odotteluun.
Fyysinen riski	Fyysisen vaaran tai haitallisen vamman mahdollisuus, onnettomuudet.
Kulttuurillinen riski	Kulttuurista johtuvat väärinkäsitykset, kommunikointivaikeudet, sopeutumisvaikeudet vieraisiin toimintatapoihin.
Laiteriski	Koneisiin, varusteisiin tai työjärjestelyihin liittyvät ongelmat matkustamisen aikana tai kohteessa (kuljetukset, majoitukset, nähtävyydet).
Poliittisen epävarmuuden riski	Mahdollisuus joutua poliittisiin levottomuuksiin.
Psyykkinen riski	Mahdollisuus, että matkakokemus ei tue matkailijan persoonaa tai omakuvaa, itsetunto vahingoittuu, matkalla sattuneet tapahtumat heijastuvat negatiivisesti persoonallisuuteen.
Rikosriski	Mahdollisuus joutua rikoksen uhriksi.
Sosiaalinen riski	Mahdollisuus, että matka vaikuttaa muiden mielipiteeseen matkan varaajasta. Mahdollisuus henkilökohtaisen tai sosiaalisen statuksen menetykseen. Esimerkiksi matkakumppanit eivät hyväksy lomavaihtoehtoja tai matkaohjelmaa.
Taloudellinen riski	Mahdollisuus, että matkakokemuksesta ei saa rahoille vastinetta. Rahan menetyksen mahdollisuus, jos matkaodotukset eivät täyttyneet.
Terrorismi	Mahdollisuus joutua terroristisen teon uhriksi.
Terveysriski	Mahdollisuus sairastua matkan aikana.
Toimintakykyriski	Mahdollisuus menettää korvaukset, jos matkanjärjestäjä tai palvelu ei kykene palvelemaan tai joutuu konkurssiin.
Tyytymättömyysriski	Mahdollisuus henkilökohtaisen tyytyväisyyden saavuttamattomuuteen ja itsensä toteuttamattomuuteen matkustuskokemuksen aikana.

Roehl & Fesenmaier (1992) ovat käsitelleet aikariskin käsitettä tutkimuksessaan (katso Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006). Matkailuun liittyvä aikariski ilmenee esimerkiksi niin, että matkustaja kokee, että matka vie tai matkalla odotteluun kuuluu liikaa aikaa tai aikaa tuhlaantuu matkan vuoksi (Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006).

Fyysinen riski tarkoittaa mahdollisuutta joutua onnettomuuteen. Esimerkiksi fyysisen vaaran tai haitallisen vamman uhka ovat fyysisiä riskejä. (Moutinho 1987; Roehl & Fesenmaier 1992; Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006) Sönmez & Graefen (1998) mukaan matkustajaan kohdistuu fyysisten riskien lisäksi myös terveysriskejä eli matkustaja saattaa sairastua matkan aikana esimerkiksi malariaan. Tartunta- ja kuumetaudit, roskaaminen, kasvinsuojeluaineiden käyttö sekä metsien tuhoutumien ovat esimerkkejä terveyteen kohdistuvista uhista (Richter 2003). Huoli on tärkeä taustatekijä sekä matkustuksen terveysriskien käsittämisessä että riskeiltä suojaavassa käyttäytymisessä (Chien et al. 2016).

Erilaisiin kulttuureihin, uskontoihin ja kieliin tutustuminen saavat ihmiset matkustamaan. Kulttuuri-, uskonto ja kielierot kiehtovat ihmisiä. Kulttuurierot saattavat aiheuttaa kuitenkin riskin, jos osapuolet eivät ymmärrä toistensa tapoja tai heillä on sopeutumisvaikeuksia. Myös yhteisen kielen puuttuminen voi tuottaa ongelmia. (Basala & Klenosky 2001, Reisinger & Mavondo 2006 mukaan).

Laiteriski käsittää koneisiin, varusteisiin tai työjärjestelyihin liittyvät ongelmat matkustamisen aikana tai kohteessa (Roehl & Fesenmaier 1992; Sönmez & Graefe 1998 mukaan). Esimerkiksi auto saattaa hajota, majoitukseen liittyen voi tulla ongelmia tai nähtävyyksyys saattaa olla suljettuna työnseisausten vuoksi. Moutinho (1987) ja Roehl & Fesenmaier (1992, katso Sönmez & Graefe 1998) ovat tuoneet esiin tutkimuksissaan myös taloudellisen riskin ja toimintakykyriskin käsitteet matkailuun liittyen. Taloudellinen riski tarkoittaa esimerkiksi, että matkustaja ei koe saavansa matkakokemuksesta rahoilleen vastinetta (Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006). Toimintakykyriski liittyy osittain laite- ja taloudelliseen riskiin. On olemassa mahdollisuus, että matkustaja ei saa matkastaan korvauksia, jos matkanjärjestäjä tai palvelu ei esimerkiksi ole pystynyt tuottamaan toimintojaan tai on jopa joutunut konkurssiin (Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006).

Psyykkinen riski (Moutinho 1987; Roehl & Fesenmaier 1992, Sönmez & Graefe 1998 ja Reisinger & Mavondo 2006 mukaan) tarkoittaa, että matkakokemus ei tue matkailijan persoonaa tai omakuvaa, matkailijan itsetunto vahingoittuu tai matkalla sattuneet tapahtumat heijastuvat negatiivisesti matkailijan persoonallisuuteen. Matkailijaan saattaa kohdistua myös sosiaalinen riski. Matka voi vaikuttaa muiden mielipiteeseen matkan varajasta. Esimerkiksi matkakumppanit eivät hyväksy lomavaihtoehtoja tai matkaohjelmaa. Tämä saattaa johtaa matkailijan henkilökohtaisen tai sosiaalisen statuksen menetykseen. (Moutinho 1987; Cheron 1982, Sönmez & Graefe 1998 mukaan; Gray & Wilson 2009)

Matkailija saattaa kokea, että matka ei mahdollistanut henkilökohtaista tyytyväisyyttä tai matkailija ei saanut toteuttaa itseään matkalla, mikä aiheuttaa Roehl & Fesenmaierin (1992) mukaan tyytymättömyysriskin (engl. satisfaction risk) (katso Sönmez & Graefe 1998; Reisinger & Mavondo 2006).

Rikoriski sisältää mahdollisuuden joutua rikoksen uhriksi (Reisinger & Mavondo 2006). Esimerkiksi Demoksen (1992) mukaan nousevat rikosluvut vaikuttavat turismiin. Dimanche & Lepeticin (1999) mukaan rikokset aiheuttavat negatiivista julkisuutta, mikä vaikuttaa matkailuun.

Mahdollisuus joutua poliittisiin levottomuuksiin matkalla muodostaa poliittisen epävarmuuden riskin (Sönmez et al. 1999; Reisinger & Mavondo 2006). Gray & Wilsonin (2009) tekemän tutkimuksen mukaan poliittisen uhkan kategoriaan kuuluvat asiat koettiin riskialttiimmiksi kuin esimerkiksi fyysisten tai sosiaalisten uhkien kategoriaan kuuluvat asiat. Erityisesti terrorismi ja kansalaislevottomuudet vaikuttavat matkapäätöksiin (Gray & Wilson 2009). Terrorismi ja matkailijoihin siitä kohdistuva uhka onkin yksi riskeistä (Sönmez & Graefe 1998; Richter 2003).

2.3.2 Työmatkojen terveysvaikutukset

Työmatkoilla on tutkimusten mukaan todettu olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden elämään ja hyvinvointiin. Kanadassa aiemmin tehdyssä tutkimuksessa (Rogers & Reilly 2002) havaittiin, että noin 75 prosenttia vastaajista kokivat työnteon työmatkoilla kiireisiksi ja henkisesti vaativiksi. Työn keskeisimmiksi kuormitustekijöiksi työmatkoilla Bergbom et al. (2011) havaitsivat työn määrälliset edellytykset, kuten työmäärän ja aikapaineen, sekä laadulliset vaatimukset, esimerkiksi vaikeiden päätösten teon. Mäkelän & Kinnusen (2016) tekemän tutkimuksen mukaan työn vaatimukset, työkuorma ja paine työstä ennakoivat työuupumusta kansainvälisillä työmatkustajilla. Matkakohteiden riskeillä ei havaittu olevan samanlaista yhteyttä työuupumukseen (Mäkelä & Kinnunen 2016).

Liese et al. (1997) tekemä yhdysvaltalais tutkimus käsitteli sairausvakuutuskorvaushakemusten yhteyttä kansainväliseen työmatkustukseen. Tutkimuksessa verrattiin matkustavien ja ei-matkustavien työntekijöiden korvaushakemuksia. Tutkimuksen yllättävä löytö oli, että työmatkoja tekevät miehet olivat tehneet 80 % enemmän korvaushakemuksia kuin ei-matkustavat miehet. Naisilla vastaava luku oli 18 %. Selityksiä matkustavien työntekijöiden korkeammille luvuille olivat esimerkiksi ennen matkaa tehtävät lääkärikäynnit, sairastumiset matkalla ja matkustamisesta johtuvat terveysongelmat. Tutkimuksessa matkustamisesta johtuvia terveysongelmia verrattiin työmatkojen yleisyyteen. Vahvimmin vertailussa tuli ilmi sekä matkustavilla miehillä että naisilla kaksi terveysongelmaa: tartuntataudit ja psykologiset häiriöt. Dimberg et al. (2002) tekemän samaan tutkimusaineistoon perustuvan tutkimuksen mukaan työmatkustajien puolisoilla havaittiin enemmän psykologisia oireita kuin ei-matkustavien työntekijöiden puolisoilla.

Liese et al. (1997) tutkimuksen mukaan monet terveysongelmat voivat liittyä epäsuorasti matkustamiseen, koska matkustaminen aiheuttaa stressiä. Esimerkiksi perheestä erossa oleminen, kieli- ja kulttuurierot sekä työn vaatimukset matkalla ja matkan jälkeen voivat lisätä stressiä. Striker et al. (1999) tekemät huomioidut matkustamisesta johtuvasta stressistä olivat samankaltaisia kuin Liese et al. (1997) tekemässä tutkimuksessa. Matkustamisesta johtuva stressi liittyi useimmiten huoleen perheestä ja työn ulkopuolisesta elämästä. Vastaajat stressasivat tutkimuksen mukaan matkan jälkeisestä työkuormasta töissä. Heidän stressitasoon vaikutti myös käsitys siitä, että matkan jälkeen tulisi pitää lepopäivä töistä. Harva kuitenkaan ilmoitti pitävänsä lepopäivää. Striker et al. (1999) mukaan vastaajien iällä tai sukupuolella ei ollut vaikutusta koettuun stressiin. Tutkimuksessa ei havaittu yhteyttä aikavyöhykkeiden yli matkustamisen ja stressin välillä. (Striker et al. 1999)

Bergbom et al. (2011) tekemän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Tutkimuksen mukaan vastaajien kokema stressi ja uupumisasteinen väsymys olivat yleisempiä heillä, jotka olivat tehneet enemmän ja pidempiä työmatkoja. Tutkimuksessa tuli ilmi, että matkustuksen kuormitustekijät ja voimavaratekijöiden puuttuminen vaikuttivat koettuun stressiin ja uupumisasteiseen väsymykseen. Eniten stressiä ja sen johdannaisia aiheuttivat työn määrälliset ja laadulliset vaikutukset sekä työn negatiivinen vaikutus muuhun elämään. (Bergbom et al. 2011)

Tutkimuksissa on havaittu työmatkojen vaikuttavan työntekijöiden yksityiselämään. Pitkät ja useat työmatkat sekä toistuvat muutokset matkapäivissä vaikuttivat matkustajien puolisoihin ja perheisiin, etenkin niihin, joissa oli pieniä lapsia. (Espino et al. 2002) Bergbom et al. (2011) tutkimuksen mukaan ongelmat oman elämän ja työmatkojen yhteensovittamisessa koettiin kuormittaviksi. Negatiivisia vaikutuksia kokivat etenkin he, jotka ilmoittivat matkustaneensa useammin tai olleensa pidempiä aikoja työmatkoilla. Myös työn vaativuus ja pitkät työpäivät vaikuttivat enemmän muuhun elämään. Tutkimuksessa otettiin myös huomioon vastaajan perhestatus. Erityisesti vastaajat, jotka elivät parisuhhteessa tai heillä oli kotona asuvia lapsia, kokivat matkustustyön vaikuttavan muuhun elämään epäsuotuisasti. (Bergbom et al. 2011)

Westman et al. (2008), Mäkelä et al. (2014; 2015a) sekä Jensen & Rundmo (2015) käsitelivät tutkimuksissaan työ-yksityiselämä-konfliktia (eng. work-life-conflict WLC) sekä työ-perhe-konfliktia (eng. work-family-conflict WFC) eli millaisia ristiriitatilanteita työn ja yksityis- sekä perhe-elämän välillä syntyy. Mäkelän (2016) mukaan intensiivinen kansainvälinen työmatkustaminen vaikutti työ-perhe-konfliktiin ja työ-yksityiselämä-konfliktiin. Pidempikestoiset työmatkat vaikuttivat haitallisemmin työ-yksityiselämä-konfliktiin kuin säännölliset työmatkat (Mäkelä et al. 2015a). Esimerkiksi matkustajat, joilla oli kotona asuvia lapsia, kokivat enemmän työ-perhe-konfliktia kuin ne matkustajat, joilla ei ollut lapsia (Mäkelä et al. 2014). Sekä Westman et al. (2008) että Jensen & Rundmo (2015) löysivät tutkimuksissaan yhteyden työ-perhe-konfliktin ja työuupumuksen välillä.

Alkoholinkäyttö lisääntyi tutkimusten mukaan työmatkoilla. Rogers & Reilly (2002) tekemässä tutkimuksessa 21 % vastaajista ilmoitti juovansa enemmän alkoholia työmatkoilla kuin kotimaassa. Burkholder et al. (2010) huomasivat tutkimuksessaan, että matkamäärien lisääntyminen vaikutti siihen, että alkoholia käytettiin yli suositusrajojen. Heidän mukaan liikematkustajilla on lisääntynyt mahdollisuus käyttää alkoholia, koska matkustajilla on usein illallisia ja muita tapahtumia sekä alkoholijuomia tarjoillaan lentokentillä, lennoilla sekä hotelleissa. Muita syitä alkoholinkäyttöön voi olla, että halutaan rentoutua ja näin käsitellä matkustuksesta aiheutuvaa stressiä, viettää aikaa työmatkan vapaa-ajalla tai joudutaan taipumaan kollegoiden painostuksen alla. (Burkholder et al. 2010) Kyselytutkimuksen (Bergbom et al. 2011) vastausten perusteella ulkomaan työmatkoilla alkoholinkäyttö lisääntyi, ruokailurytmiin tuli muutoksia ja vastaajat kokivat ruoan epäterveellisemmäksi. Burkholder et al. (2010) tutkimuksen mukaan tupakoinnin, liikunnan, epäterveellisen ruokavalion ja huonon työtyytyväisyyden riski ei ollut työmatkoja tekevillä sen suurempi kuin vertailuryhmällä, johon kuuluneet eivät matkustaneet työssään. Yhteyttä työtyytyväisyyteen ei havaittu myöskään Bergbom et al. (2011) tutkimuksessa.

Työmatkustajien unenpuute oli merkittävä havainto Burkholder et al. (2010) tekemässä tutkimuksessa. Bergbomin et al. (2011) tutkimuksessa ei löydetty ulkomaan työmatkojen yhteyttä univajeeseen, mutta unettomuutta tai unen laadun heikkenemistä kokivat vastaajat, jotka olivat usein ja/tai pitkällä työmatkoilla. Osa vastaajista ilmoitti, etteivät he saaneet työmatkoilla riittävästi unta ja lepoa. Myös matkaa ennen ja jälkeen yöunet jäivät osalla lyhyiksi. (Bergbom et al. 2011) Toisessa suomalaistutkimuksessa (Mäkelä et al. 2015b) ei löydetty suoraa yhteyttä univaikeuksien ja intensiivisen kansainvälisen työmatkustamisen välillä, mutta matkustaminen ennakoiti työ-perhe-konfliktin kautta univaikeuksia vuotta myöhemmin.

Bergbom et al. (2011) tutkimuksessa huomattiin myös, että työmatkojen määrän lisääntyminen johti siihen, että matkalta palautuminen vaikeutui. Etenkin henkinen palautuminen vapaa-ajalla oli vaikeampaa heillä, jotka olivat matkustaneet ulkomaille työssään. Vastaajat, jotka eivät olleet tehneet työmatkoja edellisen vuoden aikana, arvioivat palautuvansa nopeammin työpäivän jälkeen kuin he, jotka olivat matkustaneet ulkomaille työssään. Yli puolet vastaajista ei saanut riittävästi lepoa matkan jälkeen ennen seuraavaa työpäivää. (Bergbom et al. 2011)

Bergbom et al. (2011) tutkimuksessa havaittiin, että ulkomaan työmatkat vaikuttivat lievästi positiivisesti työlle omistautumiseen, enemmän useammin matkustavilla työntekijöillä. Tärkeimpinä matkustustyön voimavaratekijöinä koettiin päätävältä omaan työhön sekä työn kehittävyys, vaikutusmahdollisuudet omiin työmatkoihin ja vapaa-aika työmatkoilla. Tutkimuksen mukaan työmatkan vapaa-aikaa kulttuuriin tai liikuntaan käyttävillä oli hieman vähemmän stressiä tai väsymystä kuin muilla. (Bergbom et al. 2011) Mäkelän väitöskirjan (2016) mukaan vahva kansainvälinen uraorientaatio oli yhteydessä korkeampaan työ-yksityiselämä-rikastamiseen (engl. work-life-enrichment WLE).

3. TYÖN KOHDE JA TYÖN SUORITUS

Insinööritoimisto ALTE Oy tarjoaa suunnittelupalveluita teollisuusalan yrityksille ja kunnille. Työssä selvitettiin insinööritoimiston matkustusturvallisuuden nykytila ja luotiin matkustusturvallisuuden toimintamalli ALTE Oy:lle. Työ tehtiin osavaiheittain ja keskeisiä osavaiheita olivat vaatimusten selvitys lähteiden ja haastattelujen avulla, toimintamallin luominen sekä varsinaisen toimintamallin käyttöönotto.

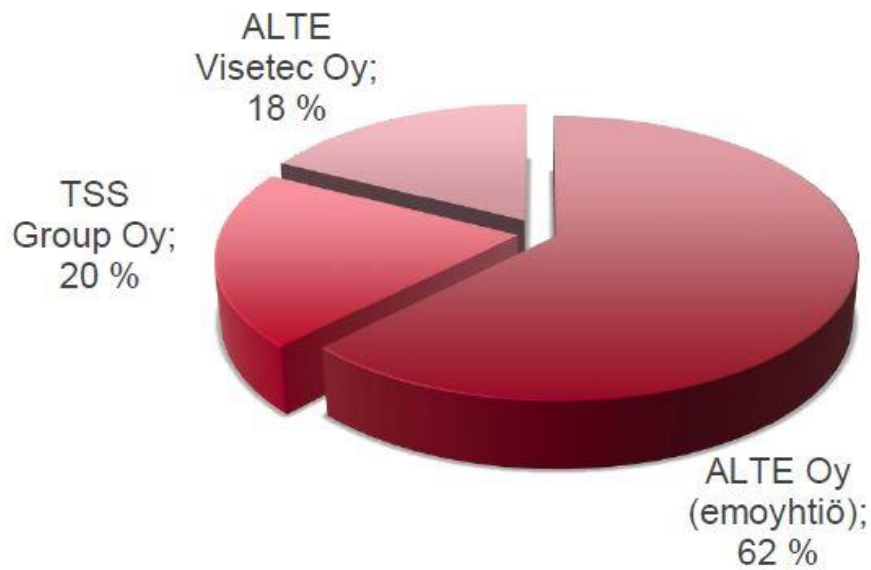
3.1 Työn kohde

ALTE Oy perustettiin vuonna 1969 Raahessa. Hyvinkään toimipiste avattiin 1980, Hollolan (nyk. Lahti) toimisto avattiin vuonna 1985 ja Hämeenlinnaan tuli toimipiste vuonna 2006. ALTE Oy osti suunnittelutoimisto TSS Group Oy:n vuonna 2008 ja ALTE Visetec Oy syntyi vuonna 2010, kun insinööritoimisto Visetec Oy:stä tuli osa ALTE Groupia. Yhteensä ALTE Groupin palveluksessa on noin 350 työntekijää. (ALTE Group 2015)

Vuonna 2014 ranskalainen teknisen konsultoinnin alalla toimiva ALTEN Group osti ALTE Oy:n ja sen tytäryhtiöt. (ALTE Group 2014) Keväällä 2016 avattiin myös uudet toimipisteet Espooseen ja Ouluun. Fuusioitumien emoyhtiö ALTEN Groupin kanssa on ollut käynnissä yli vuoden ajan. Vuoden 2017 alusta ALTE Oy, TSS Group Oy ja ALTE Visetec Oy jatkavat nimellä ALTEN Finland.

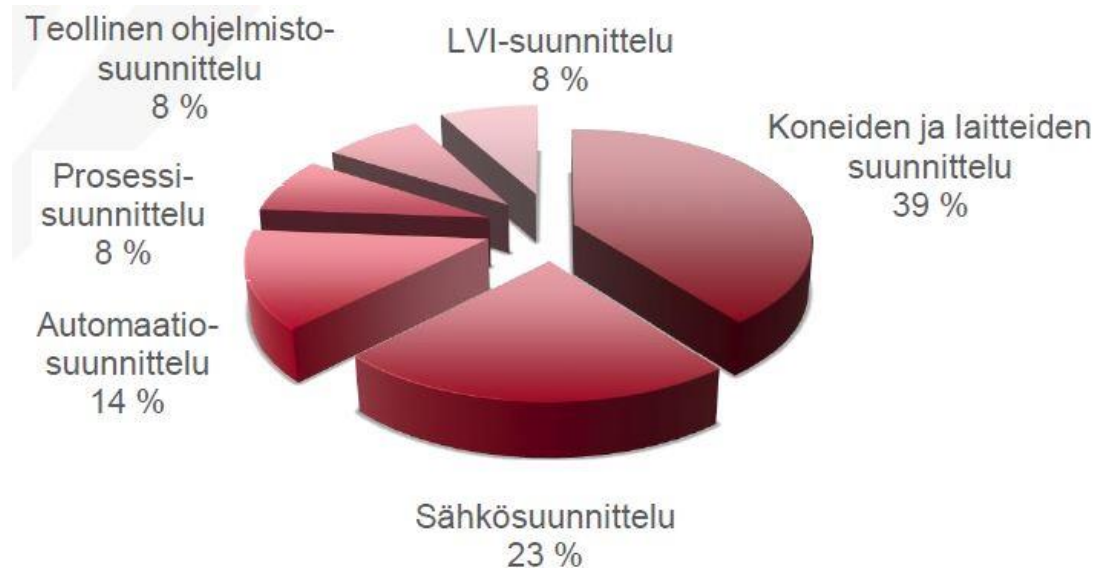
ALTE Oy:n pääsuunnittelualueet ovat kone-, sähkö-, automaatio- ja LVISA-suunnittelu. Asiakkaita ovat muun muassa kansainväliset suomalaiset teollisuusyritykset sekä rakennuttajapuolella kunnat sekä teollisuus. TSS Group Oy:n suunnittelualueet liittyvät talotekniikkaan sekä teollisuuden ja energia-alan suunnitteluun, kuten prosessi- ja laitesuunnitteluun. ALTE Visetec Oy tarjoaa ohjelmisto- ja automaatiosuunnittelua. (ALTE Group 2011)

Vuonna 2014 ALTE Oy:n liikevaihto oli 15,7 miljoonaa euroa (M€), TSS Group Oy:n liikevaihto 6,1 M€ ja ALTE Visetec Oy:n liikevaihto 3,9 M€. Kuvassa 3.1 on kokonaisliikevaihdon jakautuminen yritysten kesken. (ALTE Group 2015)



Kuva 3.1. Liikevaihto per yritys vuonna 2014 (perustuu lähteeseen ALTE Group 2015).

Kuvasta 3.2 nähdään, että suurin osa liikevaihdosta tulee koneiden ja laitteiden suunnittelusta (39 %), sähkösuunnittelusta (23 %) ja automaatio-suunnittelusta (14 %). (ALTE Group 2015) Vuoden 2014 puolivälistä yhtiöiden tuloraportointi on ollut ALTEN Groupin alaisuudessa.



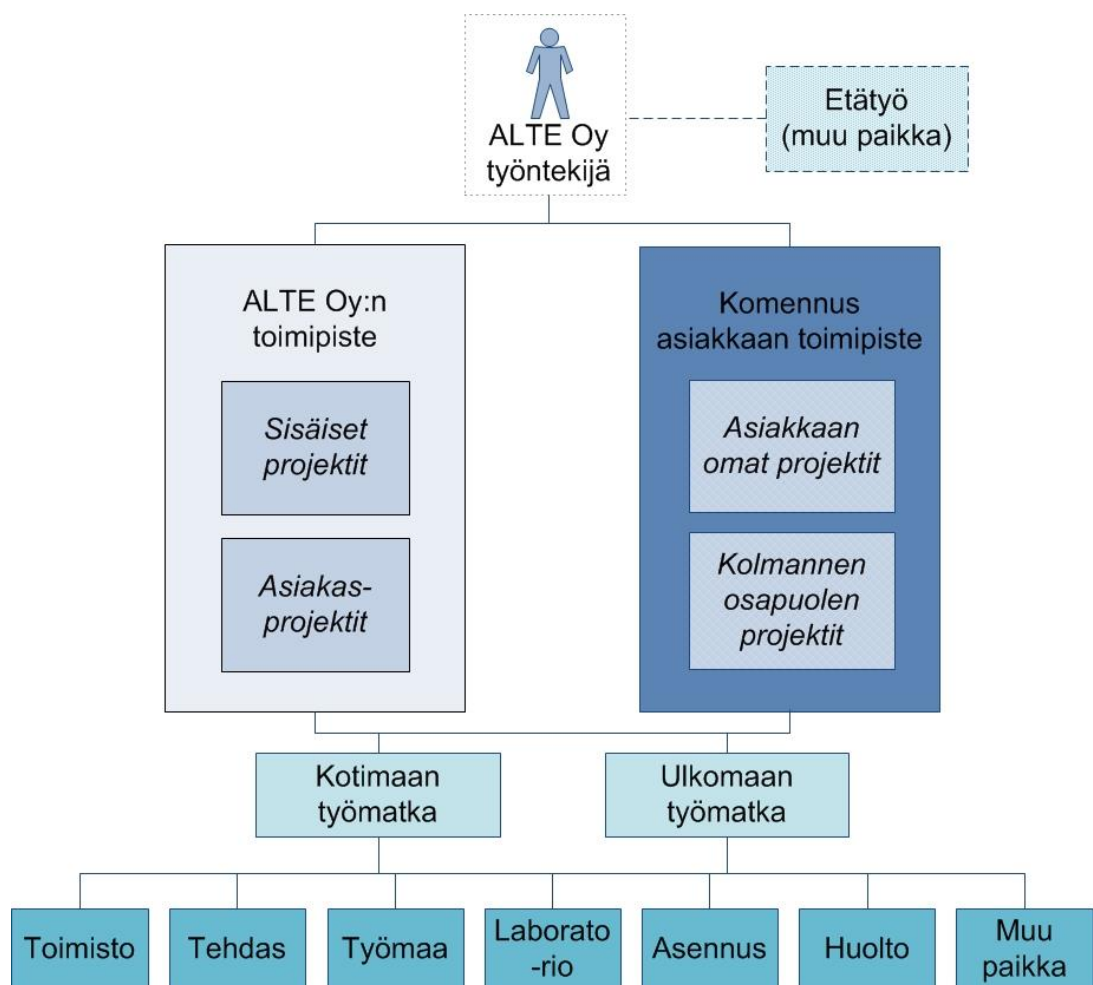
Kuva 3.2. Kokonaisliikevaihdon jakautuminen toimialoittain vuonna 2014 (ALTE Group 2015).

Tässä työssä keskityttiin ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen matkustusturvallisuuden kehittämiseen ja luotiin toimintamalli yritykseltä sekä asiakkailta saatujen tietojen pohjalta. Hyvinkään toimipisteessä työskentelee noin 140 työntekijää, joista hieman yli puolet asiakkaiden toimitiloissa. Työssä tehtävä toimintamalli on tarkoitus laajentaa käyttöön myös muihin ALTE Groupin toimipisteisiin tulevaisuudessa.

3.2 Insinööritoimistotyön erityispiirteet

Insinööritoimisto ALTE Oy tarjoaa suunnittelupalveluita asiakasyrityksille. Suurin osa ALTE Oy:n henkilöstöstä tekee niin sanotusti laskutettavaa työtä, eli töitä asiakkaalle, jota ALTE Oy laskuttaa palvelusta. Pienempi osa henkilöstä työskentelee yrityksen tuki-toiminnoissa, kuten toimisto- ja IT-palveluissa.

Kuvassa 3.3 havainnollistetaan ALTE Oy:n toiminnan verkostoituneisuutta työntekijän näkökulmasta. Varsinaisella omalla toimipisteellä työskentelyn lisäksi suurin osa ALTE Oy:n työntekijöistä matkustaa kotimaassa ja ulkomailla sisäisiin toimintoihin sekä asiakasprojekteihin liittyen, joten työskentelypiste muuttuu ajoittain. Eniten matkoja tehdään toimipisteiden lähialueille Suomessa, mutta osa matkoista tehdään myös Suomen rajojen ulkopuolelle. Tyypillisesti matkoilla työskennellään toimistoissa, tehtaissa tai työmailla, mutta joskus työskennellään esimerkiksi laboratorioissa tai muissa haastavissa olosuhteissa. Työntekijän työnkuva voi vaihdella matkasta riippuen. Eräällä matkalla saattaa olla vain toimistokäynti, mutta toisella tehdään fyysistä työtä tehdasolosuhteissa, esimerkiksi asennuksia. Suomen sisäiset työmatkat eroavat usein ulkomaille, kuten Aasiaan, tehdyistä työmatkoista niin työskentelytyylin kuin työolojenkin osalta.



Kuva 3.3. ALTE Oy:n toiminnan verkostoneisuus.

Kuvassa 3.3 sisäisiin projekteihin kuuluu suurimmalta osin operatiivinen ja hallinnollinen työ, mutta joitakin sisäisiä kehitysprojekteja voi toisinaan olla. Sisäistä työtä tekevät myös ne työntekijät, joilla ei ole sillä hetkellä laskutettavaa työtä. ALTE Groupin yrittösten myötä muutamat sisäistä työtä tekevät työntekijät matkustavat yritysten yhdistymiseen liittyen. Vain muutamat tekevät satunnaisesti etätöitä esimerkiksi kotoa käsin.

ALTE Oy:n toimipisteissä asiakasprojektien parissa työskentelevät (kuva 3.3) matkustavat useimmiten kotimaassa muun muassa käymään asiakkaan luona projekteihin liittyen. Esimerkiksi Hyvinkään toimipisteen suunnittelijat työskentelevät useimmiten Hyvinkäällä tai lähialueilla työpäivän aikana. Poikkeuksia, kuten yön yli tehtäviä kotimaanmatkoja, on harvoin. Ulkomaanmatkoja Hyvinkään toimipisteessä tehtyihin projekteihin liittyen on harvemmin.

Hieman yli puolet Hyvinkään toimipisteen työntekijöistä työskentelee ALTE Oy:n asiakkaiden tiloissa komennuksilla. Osa työntekijöiden komennuksista on kestänyt vuosia, osa taas lyhyemmän aikaa. Työntekijät ovat voineet olla komennuksilla eri asiakkailla useastikin tai esimerkiksi samalla asiakkaalla eripituisilla komennuksilla. Insinööritoimiston komennuksissa tyypillistä on, että ne liittyvät esimerkiksi tiettyyn projektiin. Kun projekti loppuu, työntekijää ei välttämättä tarvita seuraavassa projektissa, vaan hän palaa takaisin ALTE Oy:n toimipisteeseen, kunnes seuraava komennusmahdollisuus löytyy.

Asiakkaiden tiloissa työskentelevät ALTE Oy:n suunnittelijat ovat monipuolisesti mukana esimerkiksi asiakkaiden tuotekehitysprojekteissa, teknisessä dokumentoinnissa ja asiakkaan asiakasprojekteissa (kolmannen osapuolen projektit) muun muassa asennusvalvojina. Joihinkin työtehtäviin kuuluu myös matkustusta niin Suomessa kuin ulkomailla. Näissä tapauksissa ALTE Oy:n asiakas lähettää ALTE Oy:n työntekijän matkalle esimerkiksi oman asiakkaansa työmaalle.

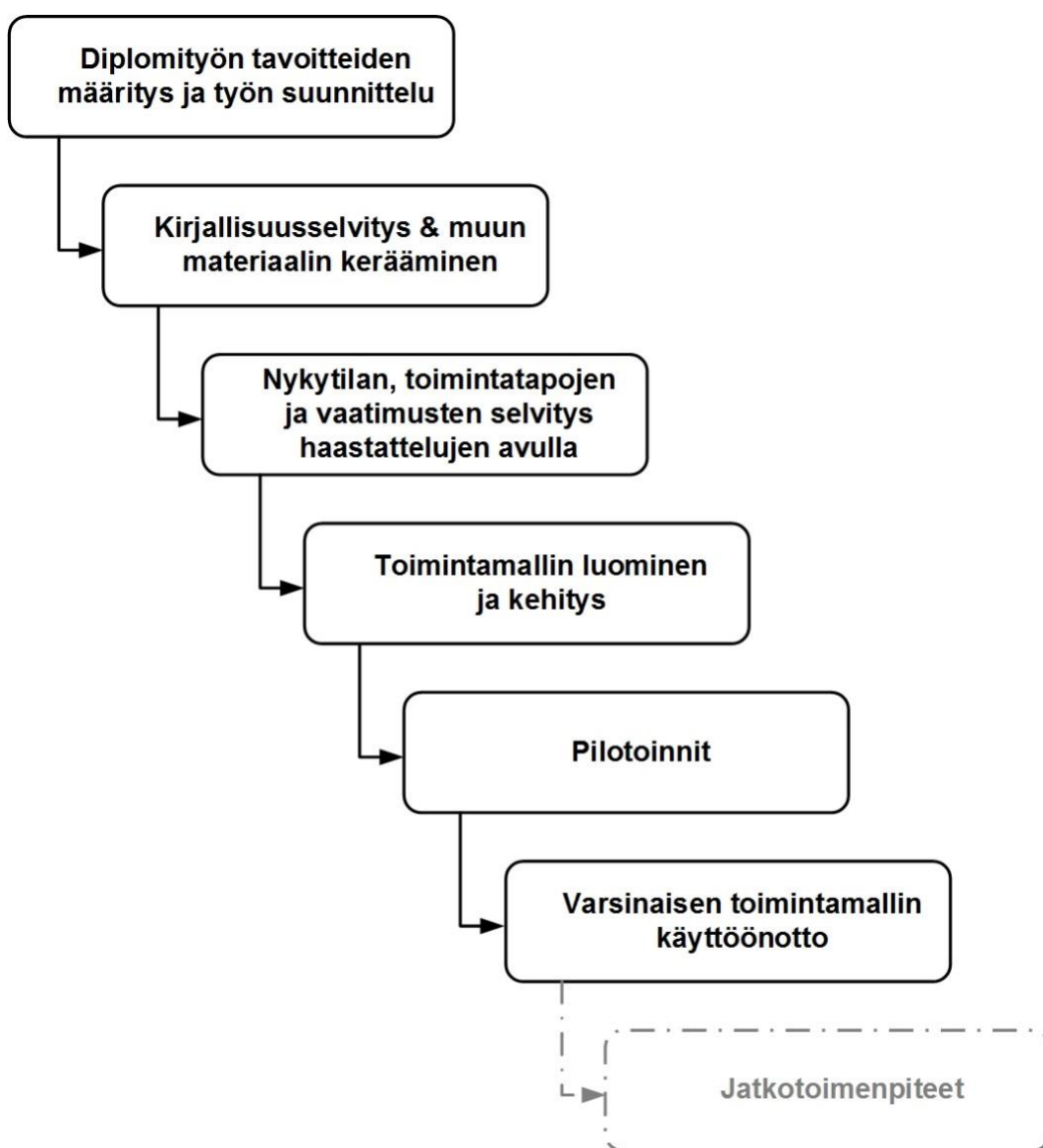
Osa ALTE Oy:n työntekijöistä matkustaa usein paikasta toiseen, vaikka kaikki työmatkat eivät olekaan kestoltaan pitkiä tai suuntaudu ulkomaille. Työpäivään saattaa sisältyä esimerkiksi käynti asiakkaan työmaalla tai ulkomaan työmatka saattaa kestää 2-3 viikkoa. Pidempiä työkomennuksia on harvoin.

Työntekijät ilmoittavat esimiehelle tai toimistosuhteille työmatkalle lähdöstä. Joissain tapauksissa tieto matkasta saadaan vasta matkan jälkeen matkalaskun yhteydessä. Esimiehet eivät voi ohjeistaa matkalle lähtevää työntekijää, jos heillä ei ole tietoa matkasta. Osa työntekijöistä suunnittelee enemmän työmatkojaan, osa taas saattaa lähteä työmatkalle pienemmillä valmisteluilla. Tämä aiheuttaa ongelmia, sillä ei voida varmistaa, että työntekijällä on tarvittavat tiedot työmatkaan liittyen. Useimmiten työntekijä lähtee matkalle muiden työntekijöiden kanssa. Silloin mukana saattaa olla esimerkiksi projektipäällikkö, joka tietää enemmän projektista ja kohteesta.

3.3 Työn suoritus

Tämän diplomityön aihe muotoutui ALTE Oy:n toiveiden ja työturvallisuuden kehittämiskohteiden perusteella. Työ pohjautui konstruktiiiviseen tutkimusmenetelmään, jossa työlle on olemassa haluttu lopputulos ja tutkimuksen aikana selvitetään keinot, kuinka lopputulokseen päästään. Tiedonkeruumenetelminä käytettiin kirjallisuusselvitystä ja haastatteluja.

Tämän työn osavaiheet esitetään kuvassa 3.4. Osavaiheita oli kuusi: diplomityön tavoitteiden määrittäminen ja työn suunnittelu, kirjallisuusselvitys sekä muun materiaalin kerääminen, nykytilan, toimintatapojen ja vaatimusten selvitys haastattelujen avulla, toimintamallin luominen ja kehitys, pilotoinnit ja viimeisenä varsinaisen toimintamallin käyttöönotto.



Kuva 3.4. Työn osavaiheet.

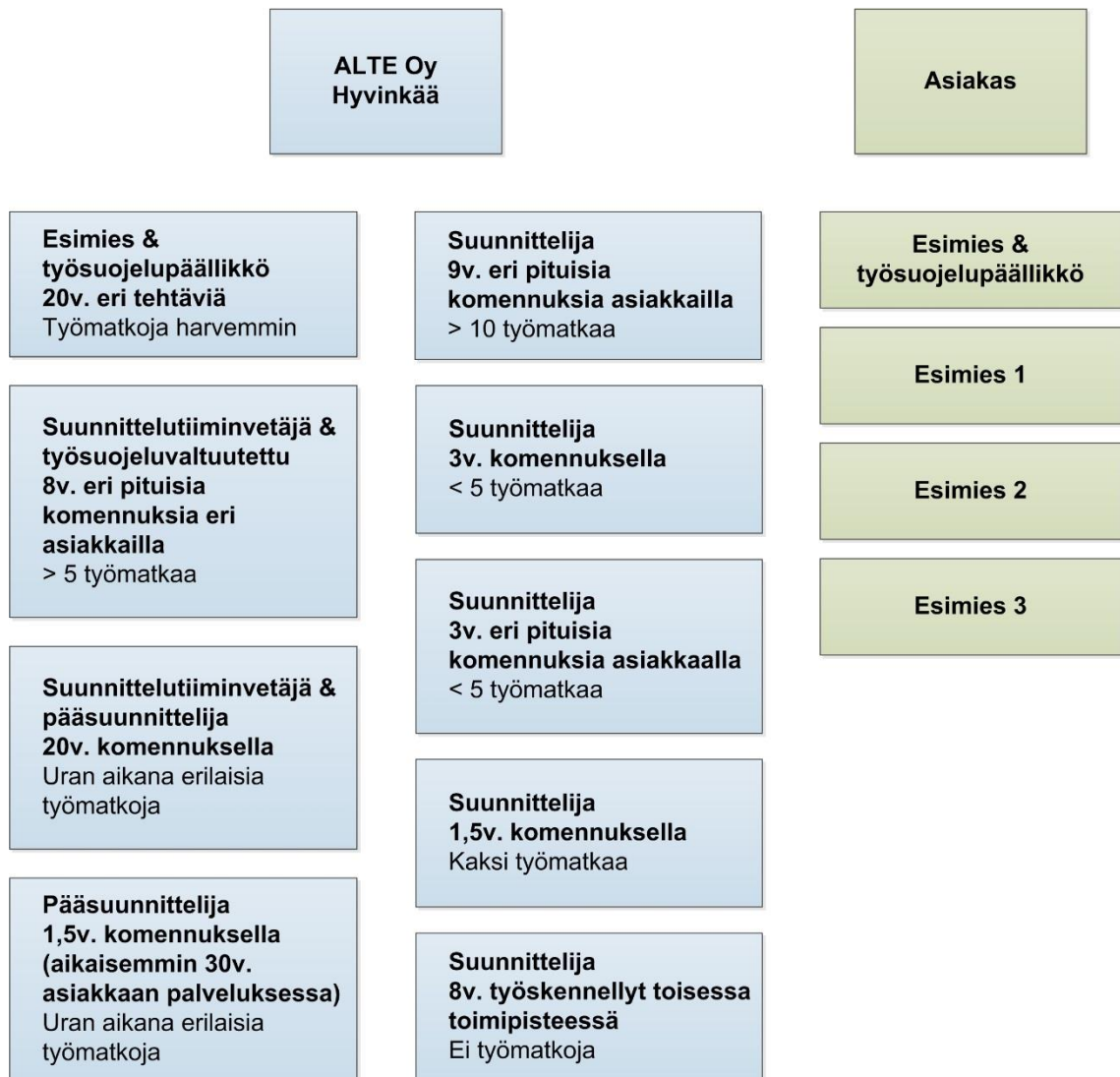
Diplomityöprosessin alkuvaiheessa työn tavoitteet ja vaiheet (kuva 3.4) määritettiin tutkimussuunnitelman avulla. Työn suunnittelussa tutustuttiin aihepiiriin, etsittiin tutkimustietoa sekä kartoitettiin olemassa olevia toimintatapoja aiheeseen liittyen. Tutkimussuunnitelmaa muokattiin ja tavoitteita täsmennettiin muutamaan kertaan, jotta saatiin muodostettua kokonaiskuva aiheesta.

Työhön kerättiin lähdemateriaalia kirjallisuusselvityksen avulla. Lähdemateriaalin hakeamiseen käytettiin muun muassa Tampereen teknillisen yliopiston kirjaston kautta saatavia tietokantoja ja hakupalveluita, Google Scholar -hakua, Safety Science -lehden artikkelihakua, Työsuojelurahaston tutkimustietokantaa, Suomen Standardisoimisliitto SFS ry:n online-palvelua sekä oikeusministeriön Finlex-palvelua ajankohtaisen lainsäädännön hakemiseen. Muuta kirjallista materiaalia työhön saatiin ALTE Oy:n toimintaohjeista, sopimuksista sekä asiakkaiden dokumenteista. Työssä hyödynnettiin lisäksi Suomen Työturvallisuuskeskuksen ohjemateriaaleja ja oppaita, ulkoasiainministeriön internet-sivuja ja kaupallisten toimijoiden ohjeita. Suurin osa lähdemateriaalista löytyi sähköisenä materiaalina.

ALTE Oy:n työturvallisuuden nykytilaa, eri osapuolten vaatimuksia ja toimintatapoja selvitettiin henkilökohtaisten ja parihaastattelujen avulla. Haastattelut nauhoitettiin. Aihepiireinä haastatteluissa olivat työturvallisuus, perehdytys ja työmatkat. Haastattelujen avulla haluttiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka yrityksessä on toteutettu uuden työntekijän perehdyttäminen,
- millaiset ohjeet ja perehdytyksen työntekijä on saanut komennuksella,
- minkälaista turvallisuuskoulutusta työntekijät ovat saaneet,
- ovatko työntekijät kokeneet työssään tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita,
- millaisia työmatkoja yrityksessä on tehty,
- miten työmatkoihin on valmistauduttu,
- onko työmatkoilla sattunut tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita,
- minkälaista perehdytystä tai ohjeistusta työntekijä olisi kaivannut matkalle lähtiessään ja minkälaista se olisi voinut olla,
- tunnistavatko työntekijät ulkomailla työskentelemisen ja matkustamisen riskejä,
- mitä työntekijät kaipaavat matkustusohjeelta,
- kuinka työntekijöiden ja turvallisuushenkilöiden näkemykset eroavat toisistaan,
- kuinka asiakkaan esimiehet toimivat lähettäessään työntekijöitä työmatkoille ja
- mitkä ovat asiakkaan ohjeet ja toteutuvatko ne käytännössä.

Haastatteluja pidettiin yhteensä 12 ja haastateltavia oli yhteensä 13. Työssä haastatellut henkilöt kerrotaan kuvassa 3.5.



Kuva 3.5. Työssä haastatellut henkilöt.

Haastateltavien valinnassa ALTE Oy:n työntekijöiden joukossa oli kaksi perustetta: 1) työntekijä oli sillä hetkellä komennuksella asiakkaalla ja 2) työntekijä oli matkustanut työssään. Työntekijöistä haastateltiin lisäksi suunnittelutiiminvetäjää, joka toimi sillä hetkellä myös työsuojeluvaltuutettuna sekä työntekijää, joka oli työskennellyt ALTE Oy:n toisessa toimipisteessä, mutta ei ollut matkustanut työssään. Asiakkaan esimiestehtävissä toimivat valittiin sen mukaan, että he olivat asiakkaan puolelta komennuksella olevien ALTE Oy:n työntekijöiden esimiehiä ja lähettävät työntekijöitä työmatkoille. Asiakkaan esimiestehtävässä toimiva työsuojeluvaltuutettu valittiin haastatteluun, koska hän kehittää asiakkaan työturvallisuusasioita ja myös lähettää alihankkijoita työmatkoille.

Haastattelut pidettiin 1,5 kuukauden aikana ja nauhoitettiin. Haastattelut kirjoitettiin auki sanataarkasti, jotta haastattelujen asiasisältö saataisiin selville. Täytesanat, toistot ja yksittäiset äännähdykset jätettiin haastattelutekstistä pois, sillä niillä ei nähty olevan merkitystä haastattelujen pääkohtien kannalta. Haastattelukysymykset vaihtelivat haastatelta-

vasta riippuen sen mukaan, oliko haastateltava ALTE Oy:n työntekijä, esimies tai asiakkaan edustaja, kuinka paljon lisäkysymyksiä esitettiin tai aihepiiristä riitti kerrottavaa. Haastattelujen oleelliset kysymykset säilyivät kuitenkin samana haastattelusta toiseen. Haastattelujen lisäksi pidettiin ALTE Oy:n sisäisiä palaveriteita sekä asiakaspalaveri, joissa lähinnä keskusteltiin aiheesta vapaasti ja vaihdettiin tietoa eri toimintatavoista.

Toimintamallin suunnittelu aloitettiin matkustuslomakkeen vaatimusmäärittelyllä. Matkustuslomakkeen vaatimukset määritettiin kirjallisuuden, diplomityöpalaverien ja haastattelujen pohjalta. Tärkeimpinä vaatimuksina nousi esiin, että lomake olisi selkeä, sisältäisi vain tärkeimmät asiat sekä palvelisi sekä matkalle lähtevää työntekijää että ALTE Oy:n esimiehiä ja matkustukseen liittyviä työntekijöitä. Eräältä asiakkaalta saatiin käyttöön materiaalia matkustusturvallisuuteen liittyen, minkä pohjalta pystyttiin miettimään ALTE Oy:lle sopivia käytäntöjä. Matkustuslomakkeesta muotoutui täytettävä pdf-tiedosto, jonka matkalle lähtevä työntekijä täyttää ennen matkaa ja lähettää yritykseen sekä tulostaa mukaan matkalle.

Pilotointi toteutettiin kahdessa osassa. Ensimmäiseksi matkustuslomake lähetettiin sähköpostilla kaikille ALTE Oy:n haastatelluille työntekijöille. He täyttivät lomakkeen viimeisimmän tai tulevan työmatkansa perusteella. Sähköpostissa kysyttiin palautetta lomakkeesta ja sen toimivuudesta erilaisin kysymyksin. Lomake lähetettiin testattavaksi myös niille, jotka olivat olleet hiljattain työmatkalla tai ensimmäisen pilotointijakson aikana ilmoittivat lähtevänsä matkalle. Lomakkeen ulkoasua kommentoivat myös esimiehet sekä graafinen suunnittelija. Ensimmäinen pilotointijakso kesti kaksi viikkoa ja siitä saatu palaute koottiin yhteen, jonka jälkeen lomaketta muokattiin kommenttien pohjalta.

Matkustuslomakkeiden koonnissa ja säilytyksessä päätettiin hyödyntää ALTE Oy:llä käytössä olevaa M-Files -tiedonhallintaohjelmistoa. Toimintamallista tehtiin prosessikuvaus, jota paranneltiin kehitysehdotusten ja ensimmäisen pilotoinnin palautteen pohjalta. Matkustuslomakkeiden koontiin ja prosessikuvaukseen saatiin kehitysehdotuksia ALTE Oy:n esimiehiltä, IT-vastaavalta ja toimistosihteeriltä.

Toisessa pilotoinnissa työntekijät, jotka ilmoittivat lähtevänsä matkalle, saivat täytettäväkseen korjatun version matkustuslomakkeesta ja heitä pyydettiin antamaan kommentteja siitä. Lisäksi toimistosihteerit, jotka hoitavat matkoihin liittyviä asioita, alkoivat koota ALTE Oy:n tarvitsemia tietoja M-Files -ohjelmassa olevaan Excel-taulukkoon. Toisessa pilotointivaiheessa testattiin toimintamallin ja siihen liittyvien toimenpiteiden toimivuutta.

Matkustusturvallisuuden toimintamalli on ollut käytössä toisen pilotointivaiheen mukaisena koko vuoden 2016, mutta sitä ei ole vielä otettu virallisesti käyttöön. Käyttöönotto on tarkoitus tehdä Hyvinkään toimipisteen osalta vuoden 2017 alussa. Käyttöönotossa otetaan huomioon toisesta pilotointivaiheesta saatu palaute. Jatkotoimenpiteitä toimintamallin kehitystä varten on jo pohdittu.

4. TULOKSET

ALTE Oy:n nykytila ja toimintatavat työturvallisuuteen ja työmatkoihin liittyen kartoitettiin haastattelujen sekä työn tekijän keräämän materiaalin perusteella. Työssä haastatettiin ALTE Oy:n työntekijöitä, esimiehiä ja työturvallisuushenkilöitä sekä asiakkaan esimiehiä. Lainsäädännön, haastattelujen ja materiaalin vaatimusten perusteella luotiin toimintamalli matkustustietojen hallintaan ja matkustusturvallisuuden edistämiseen. Toimintamalli kehitettiin ALTE Oy:n henkilöstöltä saadun palautteen perusteella.

4.1 Nykytila ja toimintatavat

ALTE Oy:n nykytila ja toimintatavat selvitettiin syksyn 2015 aikana. Hyvinkään toimipisteessä ei ollut sattunut työtapaturmia. Nykytilaa selvittäessä ilmeni, että ALTE Oy:llä oli suppea toimintaohje työturvallisuudesta, mikä oli yhteinen kaikille toimipisteille. ALTE Oy:n toimipisteissä oli valittu lakisääteiset työsuojeluhenkilöt ja -toimikunta. Selvityksen aikana Hyvinkään toimipisteessä ei ollut tehty kirjallista työsuojelun toimintaohjelmaa. ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteessä pelastussuunnitelma oli päivitetty vuonna 2011. Työsuojeluvaltuutetun mukaan pelastusharjoituksia ei ollut pidetty Hyvinkään toimipisteessä.

Työsuojelupäällikön mukaan ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteessä ei ollut ollut suuria ongelmia työsuojeluun tai -turvallisuuteen liittyen. Tämän vuoksi työsuojelu- ja turvallisuustarpeet oli kattanut lähinnä yhteistoiminta työterveyden kanssa. Työterveyshuollon sopimukset ja määräaikaistapaamiset olivat työllistäneet työsuojelupäällikköä muutaman kerran vuodessa. Pääosin työsuojelupäällikön tehtävät olivat liittyneet työntekijöiden työtehtäviin ja henkilökohtaisiin asioihin. Työsuojelutoimikunnan tapaamisia oli ollut harvakseltaan, lähinnä jos jokin työsuojeluun tai -turvallisuuteen liittyvä asia oli täytynyt keskustella palaverissa. ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen työsuojeluvaltuutetun mukaan vuoden aikana ei ollut pidetty työsuojelutoimikunnan kokousta.

Työsuojelupäällikkö kertoi haastattelussa, että yrityksen johtoryhmässä oli muutama vuosi sitten tehty riskianalyysi ja siihen liittyen tehtiin joitain toimenpiteitä. Huomiota oli kiinnitetty esimerkiksi siihen, etteivät ylimmän johdon henkilöt liikkuisi samalla kulkuneuvolla. Työsuojeluvaltuutetulla ei ollut tietoa tehdystä riskianalyysistä.

Nykytilan selvityksen aikana Hyvinkään toimipisteen osalta työterveyshuolto oli järjestetty yhteistyössä lääkärikeskus Mehiläisen kanssa. ALTE Oy:n vastuulla kuului järjestää työterveyshuollon palvelut myös komennuksella olevalle työntekijälle. Työsuojeluvaltuutetun mukaan työterveyshuollon kanssa oli pidetty vuosittain kokous, jossa oli keskusteltu työterveyteen liittyvistä asioista ja siinä yhteydessä oli päivitetty työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työsuojeluvaltuutettu kertoi, että ALTE Oy:ssä oli panostettu työskentelypisteiden ergonomiaan. Vuoden 2015 loppupuolella fysioterapeutti ohjeisti Hyvinkään toimistolla työskenteleville ergonomiaan liittyviä asioita ja ohjeistuksesta kuvattiin ergonomia-video. Video jaettiin intranetin kautta kaikille ALTE Oy:n työntekijöille.

Nykytilan selvityksessä ilmeni, että yrityksessä oli käytössä oma ilmoitus sairauspoissaolosta, joka tarkoitti, että omalla ilmoituksella pystyi olemaan kolme päivää poissa sairauden vuoksi. Esimiehelle ja asiakkaan yhteyshenkilölle tuli ilmoittaa poissaolosta puhelimitse. Työsuojelupäällikön mukaan omailmoituskäytäntö oli toiminut hyvin. Lisäksi ALTE Oy:llä oli käytössä varhaisen välittämisen malli, joka oli päivitetty viimeksi vuoden 2012 alussa. Varhaisen välittämisen keskusteluja oli käyty muutamia, mutta siihen liittyviä dokumentteja ei ollut täytetty. Työsuojelupäälliköllä ja -valtuutetulla oli käsitys, että työntekijät tietävät varhaisen välittämisen mallista.

Asiakkaiden kanssa pidetyissä vuosipalavereissa ei ollut käyty läpi turvallisuusasioita. Työsuojelupäällikön mukaan asiakastapaamisissa oli keskusteltu työturvallisuuteen liittyvistä asioista lähinnä yhden asiakkaan kanssa, koska asiakas on kiinnittänyt huomiota suunnittelutoimistojen työntekijöiden turvallisuuteen. Muiden asiakkaiden kanssa ei ollut viime aikoina keskusteltu työturvallisuudesta samassa mittakaavassa. Työsuojeluvaltuutetun mukaan toinen asiakas oli panostanut turvallisuuteen, mutta käytännössä se oli näkynyt lähinnä loppukäyttäjien tai asentajien turvallisuudessa. Suunnittelutoiminnan turvallisuuteen ei ollut kiinnitetty huomiota.

Osa ALTE Oy:n asiakkaista vaatii esimerkiksi työturvallisuuskortin. Nykytilan selvityksen aikana tieto turvallisuuskoulutuksista oli osittain taulukossa, jolla ei ollut varsinaista päivittäjää. Ajantasaista tietoa henkilökunnan koulutuksista ei ollut. Koulutukseen pääsi, jos siihen oli työn puolesta tarve. ALTE Oy:llä ei ollut toimintamallia turvallisuuskoulutuksiin liittyen. Hyvinkään toimipisteen osalta ALTE Oy:llä ei ollut työsuojeluvaltuutetun mukaan ajankohtaista tietoa, kuinka moni työntekijä oli suorittanut ensiapukoulutuksen.

Koska työsuojelupäällikkö toimii myös esimiehenä ALTE Oy:ssä, haastattelussa kysyttiin käytäntöjä komennukselle lähdetessä. Komennuksella tarkoitettiin tässä tapauksessa tilannetta, jossa työntekijä siirtyi työskentelemään asiakkaan työtehtäviin asiakkaan toimipisteelle. Komennukselle lähdetessä työntekijän kanssa käytiin läpi komennussovimus, jossa käsiteltiin muun muassa matkakorvaukset sekä puhelinasiat. Tehtävänkuva tai työympäristöä ei käyty läpi sopimuksen teon yhteydessä, koska asiakkaan tehtävänä oli perehdyttää työtehtäviin ja toimipisteen tapoihin. Komennuksella oleviin työntekijöihin pidettiin esimiehen mukaan yhteyttä esimerkiksi sähköpostin ja Skype-pikaviestintäohjelman avulla. Työsuojelupäällikön mukaan esimerkiksi henkilökemiat, väärät käsitykset ja odotukset sekä tehtäväalueen ymmärtämiseen liittyvät haasteet olivat aiheuttaneet ongelmia työntekijöille komennuksilla. Joskus myös asiakkaan odotukset ja työntekijän

osaaminen eivät olleet välttämättä kohdanneet. Jos työntekijän komennus asiakkaalla oli päättynyt, työntekijän kanssa oli keskusteltu ja etsitty uusia työtehtäviä.

Työsuojelupäälliköltä kysyttiin myös, että tehdäänkö ALTE Oy:llä etätyötä. Muutama työntekijä oli tehnyt etätyötä ja niistä oli tehty etätyösopimukset. Etätyön tekemisen syynä oli ollut lähinnä työmatkan lyhentäminen. Vakuutusyhtiöstä oli selvitetty esimerkiksi etätyöntekijöiden vakuutuksia. Työsuojelupäällikön mielestä oli ollut haasteellista miettiä, milloin etätyöntekijä on työajalla ja milloin omalla ajalla, jos hän hoitaa työpäivän aikana muita asioita.

Nykytilan selvityksestä ilmeni, että ALTE Oy:llä on matkustusohje, mutta se sisältää vain työmatkoista syntyvien matkakustannusten korvausperusteet eikä ota kantaa työ- tai matkustusturvallisuuteen. Työmatkalle lähtevät ovat ilmoittaneet työmatkasta esimiehelleen ja/tai toimistosihteereille. Tieto matkasta saattaa tulla sähköpostin, puhelimen tai keskustelun kautta. Joissain tapauksissa on käynyt niin, että esimies on kuullut työmatkalle lähteneen kollegalta, että työntekijä on työmatkalla.

ALTE Oy on ottanut työntekijöilleen matkavakuutuksen. Matkavakuutus kattaa alle kolmen kuukauden pituiset matkat ja on voimassa maksimissaan 20 henkilöllä kerrallaan. Matkapäivien lukumäärä vuodessa voi olla enintään 200 kaikki työmatkat yhteenlaskettuna. Kotimaan matkoilla työntekijän ensisijainen vakuutus on lakisääteinen työtapaturmavakuutus. Matkalle lähtevä työntekijä saa toimistosihteereiltä matkavakuutuskortin matkalle mukaan.

Työsuojelupäällikön mukaan työmatkalle lähtijät pitävät itse huolen, jos tarvitsevat matkaa varten rokotuksia ja ottavat yhteyttä työterveyteen. Asiasta on kerrottu työntekijöille, mutta kaikki eivät ole tiedostaneet, että yritys maksaa rokotukset, jos niitä tarvitaan työmatkaan liittyen.

ALTE Oy:llä oli ollut aiemmin käytössä toimintatapa, jolloin matkalaskun yhteyteen täytettiin kirjoittaa matkakuvaus, mutta se on jäänyt pois käytöstä. Työsuojelupäällikön mukaan työmatkasta raportointi tehdään asiakkaalle, jos asiakkaan puolesta on lähdetty työmatkalle. Hänen mielestä olisi hyvä, jos ALTE Oy:n esimies saisi tiedon työmatkasta etukäteen.

4.1.1 Työntekijöiden haastattelut

ALTE Oy:n työntekijöiden haastattelukysymykset liittyivät perehdyttämiseen työhön tullessa sekä työmatkoihin. Haastateltavien kokemukset työhön perehdytyksestä vaihtelivat sen mukaan, olivatko he kokeneet perehdytystä tarpeelliseksi. Osa työntekijöistä oli aloittanut työnsä asiakkaan toimipisteessä heti ja osa oli perehdytetty ALTE Oy:n toimistolla työtehtäviin. Yleisiin asioihin perehdyttämistä oli joidenkin haastateltavien mielestä ollut

liian vähän sekä ALTE Oy:lla että asiakkaalla. Yleisiä asioita oli saanut selvittää jälkeensä esimerkiksi muilta ALTE Oy:n työntekijöiltä. Loput haastatelluista olivat tyytyväisiä perehdytykseen tai kauemmin työssä olleet eivät muistaneet, miten perehdytys oli järjestetty. Työtehtäviin perehdytys koettiin suurimman osan mielestä riittävänä. Eräs haastateltava oli ollut asiakkaan palveluksessa aikaisemmin ja oli palannut samoihin työtehtäviin ALTE Oy:n työntekijänä. Hänen mielestään asiakkaan toimintatavat olivat hänellä paremmin tiedossa kuin ALTE Oy:n. Hän koki ALTE Oy:n lähinnä palkanmaksajana.

Suunnittelutiiminvetäjän mukaan asiakas on järjestänyt omassa toimipisteessä turvallisuuskoulutuksia uusille työntekijöille. Hän on ilmoittanut uuden työntekijän koulutukseen ensimmäisen viikon aikana. Koulutuksessa on saatu tietoa muun muassa toimipisteessä liikkumisesta ja toimipistekohtaisista turvallisuusjärjestelyistä. Asiakas on suunnittelutiiminvetäjän mukaan myös edellyttänyt insinööritoimiston työturvallisuuskortin suorittamista. Suunnittelutiiminvetäjä on ilmoittanut uuden työntekijän seuraavalle vapaalle kurssille, jos työntekijällä ei ole vielä ollut työturvallisuuskorttia.

Työmatkoihin liittyvillä kysymyksillä haluttiin kartoittaa, millaisia työmatkoja ALTE Oy:n työntekijät olivat tehneet ja mihin ne olivat suuntautuneet. Lisäksi haluttiin saada selville, kuinka matkajärjestelyt tehtiin, millaisia ongelmia tai onnettomuuksia työmatkoilla oli sattunut sekä millainen käsitys työntekijöillä oli työmatkojen riskeistä.

Työmatkojen kohteet ja kestot

Haastateltavat olivat matkustaneet lähinnä ulkomaille. Kotimaan työmatkoja haastateltavat eivät olleet lähivuosina tehneet. Työmatkoja oli tehty Eurooppaan, Lähi-itään, Aasiaan ja USA:han. Matkat olivat olleet kestoltaan pääasiassa 1-3 viikkoa. Osa haastateltavista oli matkustanut vuosittain yli kolme matkaa ulkomaille. Työntekijöillä saattoi olla matkoja vain joka toinen vuosi. Yksi haastateltava ALTE Oy:n työntekijä ei ollut käynyt työmatkalla ulkomailla.

Useimmat työmatkoista olivat olleet tehdas- ja toimistokäyntejä. Joitain työmatkoja oli tehty tehdasolosuhteissa sijaitseville työmaille sekä testilaboratorioihin. Nämä kohteet saattoivat olla ALTE Oy:n asiakkaiden omistamia tai kolmannen osapuolen kohteita. Mittamatkoiksi kutsutuilla työmatkoilla suunnittelijat ottivat mittoja sekä kuvia koneista suunnittelukuvia varten. Toisinaan koneet saattoivat olla käynnissä tai ne pysäytettiin hetkeksi, jotta mittaus voitiin toteuttaa. Mittauspaikat saattoivat olla esimerkiksi ahtaita, pölyisiä tai meluisia. Toimisto- ja palaveritilat saattoivat sijaita tehtaiden yhteydessä tai toimistorakennuksissa. Lähi-idässä ja Aasiassa toimistot saattoivat sijaita korkeissa rakennuksissa.

Haastateltavien työtehtävät työmatkoilla liittyivät useimmiten heidän työtehtäviinsä Suomessa. Suunnittelija saattoi olla esimerkiksi asennusvalvojana ja valvoa asentajien työtä. Toisaalta työtehtävät saattoivat olla ohjelmistoihin liittyviä, milloin työtä tehtiin pääasiassa tietokoneella, jolloin esimerkiksi työergonomia saattoi kärsiä. Haastateltavista pari

suunnittelijaa oli tehnyt myös muutaman asennuksen, koska pätevää asentajaa ei ollut saatavilla. Yksi haastateltavista oli tehnyt matkalla oppimismielessä työtehtäviä, joita hän ei ollut aikaisemmin tehnyt Suomessa. Toimistoissa matkalla käyneet osallistuivat esimerkiksi projektipalaveriinkin oman aihealueensa asiantuntijoina.

Tieto työmatkasta

Haastateltavat olivat saaneet tiedon työmatkoistaan joko virallista tai epävirallista kautta. Virallista kautta tuleva tieto työmatkasta oli tullut joko asiakkaan puolen esimieheltä, pääsuunnittelijalta, projektipäälliköltä tai projektitiimiltä. Epävirallista kautta eräs työntekijä oli kuullut työmatkasta ensiksi työkavereilta työpaikan kahvipöytäkeskusteluissa. Työntekijä oli varmistanut tiedon myöhemmin omalta esimieheltään. Asianmukainen tieto työmatkasta tuli kuitenkin haastateltaville joka tapauksessa virallista kautta. Haastateltava ei välttämättä ollut ensimmäinen työntekijä, jota työmatkalle kysyttiin, koska muut olivat saattaneet kieltäytyä työmatkasta esimerkiksi sen keston vuoksi.

Haastateltavien mukaan tieto työmatkasta saattoi tulla lyhyelläkin varoitusajalla. Esimerkiksi yksi haastateltava oli saanut kahdesta työmatkasta tiedon kolmen päivän varoitusajalla. Hänen oli pitänyt päättää pääsuunnittelijan kanssa edellisen viikon perjantaina, voiko lähteä työmatkalle maanantaina. He lähtivät matkalle tiistaina, koska matkan toteutumisen ehtona oli ollut turvallisuuskoulutus, joka oli pitänyt suorittaa ennen matkaa Suomessa. Useimmiten työmatkatieto saatiin kuitenkin noin 2-3 viikkoa etukäteen ja siinä tapauksessa matkaa pystyi suunnittelemaan enemmän. Projektien aloituspalaverit tai muut projektipalaverit saattoivat olla tiedossa aikaisemminkin.

Suunnittelutiiminvetäjän mukaan hänelle tulee useimmiten tieto asiakkaalta työntekijän matkaan lähdöstä, koska hän seuraa työkuormituksia ja työntekijöiden projekteja. Hän kertoi keskustelewansa asiakkaan esimiehen kanssa, kuka työntekijöistä voisi olla sopiva lähtijä työmatkalle. Tämän vuoksi suunnittelutiiminvetäjä tietää, jos joku työntekijä hänen tiimistään on lähdössä työmatkalle. Suunnittelutiiminvetäjän mukaan työntekijät lähettävät matkasuunnitelmansa ennen lähtöä hänelle sähköpostilla. Matkan jälkeen työntekijän kanssa käydään suullisesti läpi, kuinka matka onnistui.

Suunnittelutiiminvetäjä kertoi haastattelussa, että jos hän ei itse pysty lähtemään työmatkalle, hän delegoi eli antaa matkaan liittyvät tiedot toiselle työntekijälle. Tämän jälkeen työntekijä hoitaa matkajärjestelyt esimerkiksi projektipäällikön kanssa. Suunnittelutiiminvetäjä ei yleensä puutu matkajärjestelyihin delegoinnin jälkeen.

Työmatkan suunnittelu ja matkaan valmistautuminen

Työmatkan suunnittelu alkoi kulkuvälineiden ja majoitusten varaamisella. Kaikkien haastateltavien mukaan lennot ja hotellit varattiin asiakkaan käyttämän matkatoimiston kautta. Osalla haastateltavista matkajärjestelyt ja -varaukset hoiti joku muu kuin haastateltava.

itse, esimerkiksi projektipäällikkö tai muu matkalle lähtijä. Useampi haastateltava mainitsi, että usein hotellivarauksia varten täytyi kuitenkin antaa oman luottokortin tiedot. Taksien ja muiden kuljetusten varaamiset hoiti joko haastateltava itse, joku muu matkalle lähtijä, asiakkaan matkajärjestelyjä hoitava sihteeri, asiakkaan kohdemaan yhteyshenkilö tai matkatoimisto. Matka-aikoihin sai vaikuttaa itse, jos se oli matkan tapauksessa mahdollista. Suurimmalla osalla haastateltavista matkatoimisto tai sihteeri hoiti viisumeihin liittyvät järjestelyt ja riitti, että toimitti passinsa heille. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että viisumi- ja maahantuloanomukset täytyi hoitaa itse. Osa Eurooppaan matkustaneista ei ollut tarvinnut viisumeita tai maahantuloanomuksia. Haastatteluista ilmeni, että työmatkan suunnittelu oli asiakkaan matkanvaraajien, matkalle lähtijöiden ja kohdemaan henkilöiden välistä vuoropuhelua.

Suurin osa haastateltavista oli matkustanut muiden kollegoiden kanssa ulkomailla. Ensimmäistä kertaa työmatkalle lähteneet eivät olleet matkustaneet yksin. Kokeneemmat matkustajat olivat tehneet työmatkoja yksinkin tai meno- tai paluumatkan yksin. Useimmissa tapauksissa vastassa oli muita asiakasyritykseen kuuluvia työntekijöitä, koska matkat tehtiin asiakkaan ulkomaan toimipisteeseen tai projektityömaalle.

Muutama haastateltava mainitsi ottaneensa selvää työterveydestä matkakohteessa tarvittavista rokotuksista. Osa haastateltavista ei ollut kokenut tarvitsevansa rokotteita matkustaessaan Eurooppaan. Haastatteluista tuli ilmi, että oli jokaisen henkilökohtainen asia, haluaisiko ottaa rokotuksia ja niiden hankkiminen oli jokaisen omalla vastuulla.

Haastateltavilta kysyttiin myös, ottivatko he selvää paikallisesti työkuultuurista etukäteen. Osa haastateltavista oli kyselty neuvoja työkavereilta tai matkalle lähtijöiltä, jotka olivat käyneet aikaisemmin kohdemaassa työmatkalla. Yksi vastaaja oli käynyt kohdemaansa naapurimaissa vapaa-ajan matkoilla ja osasi odottaa samantapaista kulttuuria. Pari haastateltavaa vastasi lähteneensä matkalle selvittämättä etukäteen kohdemaan työ- ja vapaaajankulttuuriin liittyviä asioita. He sanoivat lähteneensä matkalle ilman suurempia odotuksia. Kohdemaan työntekijöiden tai asiakkaiden kanssa pidetyistä puhelinpalavereista oli etukäteen saattanut saada neuvoja työskentelyyn.

Työmatkaan liittyvä koulutus

ALTE Oy:llä ei ole ollut matkustusturvallisuuteen liittyvää ohjetta. Pari haastateltavaa sanoi käyneensä asiakkaan järjestämän matkustusturvallisuuskoulutuksen. Toiselle matkustusturvallisuuskoulutuksen käyneistä esimies oli kertonut koulutuksesta ja sanonut, että siihen voi osallistua, jos kokee sen tarpeelliseksi. Se oli tarkoitettu lähinnä asiakkaan omille työntekijöille, joten insinööritoimiston kautta oleville sitä ei ollut mainostettu. Haastateltava kertoi, että koulutuksessa oli kerrottu työmatkoja varten hyviä neuvoja, joita ei itse ollut ajatellut. Toinen haastateltavista oli ollut koko osastolle järjestetyssä

matkustusturvallisuuskoulutuksessa. Siellä oli myös käyty läpi yleisiä neuvoja matkustusturvallisuuteen. Haastateltava epäili, että osa neuvoista oli tarkoitettu vain asiakkaan omille työntekijöille, kuten yhteystiedot hätätilanteita varten.

Haastateltavien, jotka työskentelivät samalla ALTE Oy:n asiakkaalla, haastatteluista ilmeni, että toimialalla on tapana järjestää tehdaskohtaisia turvallisuuskoulutuksia, jos vierailaan kolmannen osapuolen työmailla tai tehtaissa. Lisäksi saattaa olla maakohtaisia turvallisuuskoulutuksia, joita edellytetään tehtailla. Esimerkiksi Ruotsissa on käytössä Suomessa olevan Työturvallisuuskortin kaltainen koulutus SSG Entre. Suomessa kyseisen toimialan tehtaissa vaaditaan useimmissa tapauksissa Työturvallisuuskortti-koulutuksen voimassaolo ja tehtaan oman turvallisuuskoulutuksen suorittaminen.

Ulkomailla vaadittava tehdaskohtainen turvallisuuskoulutus suoritetaan useimmiten paikanpäällä matkan ensimmäisenä päivänä. Jossain tapauksissa koulutus voidaan tehdä etukäteen internetissä. Erään haastateltavan mukaan koulutukseen saattaa kuulua esimerkiksi turvallisuusaiheisen videon tai esityksen katsominen ja tentin suoritus. Joskus testit ovat olleet vaikeita tai ne on pitänyt suorittaa paikallisella kielellä, mikä on tuottanut vaikeuksia, jos yhteistä kieltä tai tulkkia ei ole ollut. Käytännöt eri tehtailla ja eri maissa ovat olleet vaihtelevia turvallisuuskoulutuksen suhteen. Joillakin matkoilla koulutuksen suorittamiseen on voinut kulua ensimmäinen matkapäivä kokonaan. Heikomman työturvallisuuskulttuurin maissa turvallisuuteen ja turvallisuuskoulutuksiin oli kuulemma käytännön tasolla suhtauduttu kevyesti, mikä oli myös näkynyt tehtaalla.

Asiakkailta saatu ohjeistus

Haastatteluista ilmeni, että asiakkailta saatu ohjeistus matkustusturvallisuuteen liittyen oli ollut vähäistä. Useimmat haastateltavat kertoivat, että asiakkaan intranetistä löytyi paljon yleispätevää tietoa matkustukseen ja turvallisuuteen liittyen. Tieto oli myös monessa eri paikassa intranetissä, joten sen etsiminen oli työlästä. Erään haastateltavan tiedossa oli, että matkustamisesta ja työmaatoiminnoista oli tehty riskianalyysi. Hän kertoi, että tietää niihin liittyvät riskit. Muiden haastateltavien kanssa ei keskusteltu riskianalyysistä.

Eräs haastateltava mainitsi, että asiakkaalla oli keskusteltu sopimuksen tekemisestä siinä tapauksessa, kun asiakkaan puolesta lähetetään insinööritoimiston työntekijä työmatkalle. Haastateltavan mukaan sopimusasia ei ollut vielä edennyt käytäntöön asti.

Yksi haastateltava kertoi, että asiakkaan riskikannassa eräs maa oli luokiteltu punaisella värillä. Ennen matkaa kyseiseen maahan oli pitänyt täyttää evakuointisuunnitelma, joka sisälsi työntekijän suostumuksen, että oli valmis lähtemään matkalle. Asiakas ei ollut pakottanut lähtemään matkalle, mutta työntekijän täytyi antaa suostumus, että oli vapaaehtoisesti lähdössä matkalle ja tiedosti siihen liittyvät riskit. Haastateltavalta kysyttiin, kuinka evakuointisuunnitelma tehtiin ja hän vastasi, että oli selvittänyt asiaa kollegoilta,

jotka olivat suunnitelman tehneet aikaisemmin, ja kopioi heidän suunnitelmansa. Haastateltava sanoi, että olisi pitänyt perehtyä enemmänkin asiaan, mutta ratkaisu tehtiin nopeasti. Toinenkin haastateltava kertoi asiakkaalla tehtävän evakuointisuunnitelmia, joissa kerrotaan kuinka poikkeustapauksissa päästään turvallisesti työmatkalta takaisin. Niihin liittyen on tehty myös riskianalyysyjä. Haastateltava epäili, ettei ALTE Oy:llä ole tietoa näistä evakuointisuunnitelmista tai ALTE Oy:n työntekijät eivät ole mukana evakuointisuunnitelmissa. Kolmas haastateltava kertoi, että oli saanut asiakkaalta matkalle mukaan ohjeistuksen, miten toimia hätätilanteessa. Hän oli saanut puhelinnumeron, johon voi soittaa ympäri vuorokauden.

Työmatkasta tiedottaminen

Haastatteluista haluttiin saada selville, miten ja kenelle työntekijät olivat tiedottaneet työmatkasta sitä ennen, sen aikana tai sen jälkeen. Haastatteluista tuli esille, että matkatiedot olivat asiakkaan tiedossa, koska matkavaraukset ja muut matkaan liittyvät järjestelyt oli tehty asiakkaan järjestelmien kautta. Tieto matkoista oli siis ainakin selvitettävissä esimerkiksi asiakkaan sihteerien kautta.

Kaikki työmatkoilla käyneet haastateltavat olivat komennuksella asiakkaalla ja tehneet työmatkat asiakasprojekteihin liittyen. Suurin osa haastateltavista oli ilmoittanut matkalle lähdöstä asiakkaalla esimerkiksi lähemmälle asiakkaan esimiehelle tai resursseista vastaavalle henkilölle. Yksi haastateltava kertoi, ettei ollut ilmoittanut työmatkasta asiakkaan esimiehelle, vaan vain resursseista vastaavalle henkilölle. Puolet haastateltavista ei ollut ilmoittanut ennen matkaa ALTE Oy:n esimiehille tai toimistosihteereille, että oli lähdessä työmatkalle. Eräs haastateltava kertoi, ettei ollut kokenut tarpeelliseksi ilmoittaa ALTE Oy:lle työmatkoista, koska ALTE Oy ei ollut päivittäisessä toiminnassa mukana ja hän koki yrityksen vain palkanmaksajana. Toinen haastateltava kertoi, ettei ilmoittanut työmatkasta virallisesti ALTE Oy:lle, mutta ALTE Oy:n esimies sai tiedon työmatkasta epävirallista kautta haastateltavan kollegoilta. Haastateltavat, jotka olivat ilmoittaneet ALTE Oy:lle matkasta, olivat esimerkiksi lähettäneet matkan tiedot, kuten matkustuspäivät ja kohteen tiedot, sähköpostilla esimiehelle ja/tai toimistosihteereille. He olivat myös pyytäneet matkavakuutuskortin mukaan toimistosihteereiltä.

Matkan aikainen viestiminen asiakkaan yhteyshenkilöille tai ALTE Oy:n yhteyshenkilöille oli vähäistä. Haastatteluista ilmeni, että matkan aikana lähetettiin esimerkiksi sähköpostiviestejä työasioihin liittyen, mutta työmatkan sujumisesta ei erikseen raportoitu. Perheeseen tai henkilökohtaisiin kontakteihin pidettiin matkan aikana yhteyttä.

Haastateltavien mukaan työmatkan jälkeen matkasta ei raportoitu erikseen asiakkaalle tai ALTE Oy:lle, jos erillistä matkaraporttia ei pyydetty. Matkan jälkeen ilmoitettiin työtunnit järjestelmiin ja lähetettiin matkalasku kuluista ALTE Oy:n toimistosihteereille. Toimistosihteerin mukaan joskus tieto työmatkasta saattoi tulla vasta matkalaskun yhteydessä matkan jälkeen.

Yllätykset tai ongelmat työmatkoilla

Haastattelujen avulla selvitettiin myös, millaisia yllätyksiä tai ongelmia haastateltavat olivat kokeneet työmatkoilla. Esimerkiksi ennen matkaa suunnitelmat olivat olleet tiedossa, mutta kohteessa asiat eivät olleet menneet suunnitelmien mukaan ja se oli aiheuttanut ongelmia. Seuraavia ongelmia oli ilmennyt haastateltavien tekemillä työmatkoilla:

- Suunnitteluohjelmien lisenssit eivät olleet toimineet matkalla.
- Matkoille oli lähdetty joka kerta eri tietokoneen kanssa, ohjelmat oli täytynyt asentaa erikseen ennen matkaa.
- Kohteissa oli ollut henkilöitä, jotka eivät olleet osanneet samaa kieltä, jolloin
 - o tulkin löytäminen oli vienyt aikaa,
 - o tulkkia ei ollut välttämättä löytynyt.
- ALTE Oy:n puhelimella ei ollut pystynyt käyttämään internetiä.
- Ennen matkalle lähtöä ei ollut tietoa mitä työkaluja tai muita tarvikkeita tarvitsee mukaan tai jokin työkalu oli unohtunut Suomeen, jolloin
 - o työkalut tai muut tarvikkeet olivat puuttuneet tai olivat olleet vääriä,
 - o työkaluja tai muita tarvikkeita täytyi lähteä ostamaan paikallisesta rauta-kaupasta.
- Matkalaukku oli jäänyt tulematta.
- Hotellivaraukseen oli tarvinnut luottokorttia,
 - o matkustajalla ei ollut luottokorttia,
 - o luottokortti ei ollut toiminut esimerkiksi maarajoitusten vuoksi.
- Lennolta myöhästyminen oli johtanut siihen, että matkustaja myöhästyi jatkolen-
nolta ja hänen täytyi yöpyä eri kaupungissa kuin muut matkalla olijat.
- Paikallinen henkilökunta oli ollut epäkohteliasta, heiltä ei ollut saanut tarvittavia ohjeita tai tietoja työhön liittyen.
- Kohteessa oli ollut huonot, likaiset ja kylmät olosuhteet, jolloin
 - o ei ollut tarvittavia suojarusteita,
 - o suojarusteita täytyi hankkia paikanpäältä.
- Ennen matkaa oli vaadittu selvityksiä turvallisuuskoulutuksista ja annettu ohjeet henkilökohtaisista suojarusteista, mutta kohteessa paikalliset työntekijät eivät olleet noudattaneet ohjeita eikä kukaan välittänyt turvallisuudesta.
- Tiedonkulussa oli ollut katkoksia.

- Autonkuljettaja ei ollut löytänyt perille hotellille, vaikka osoite oli ollut kirjoitettuna paperilapulle paikallisella kielellä.
- Kiire oli aiheuttanut ylimääräisiä ongelmia.
- Turistiripuli esti tekemästä työtehtäviä.

Haastateltavien mielestä yllätykset tai ongelmat matkoilla eivät olleet ylitsepääsemättömiä. Ensimmäisillä työmatkoilla oli ollut enemmän haasteita. Vastoinkäymisistä oli pysynyt oppimaan ja oli osattu toimia seuraavilla matkoilla paremmin.

Työturvallisuusolot, tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet työmatkoilla

Haastateltavat, jotka olivat käyneet tehdas- tai työmaaolosuhteissa ulkomailla kertoivat nähneensä ja työskennelleensä erilaisissa työoloissa kuin Suomessa. Poikkeuksia oli havaittu esimerkiksi nostotyövälineissä ja -tavoissa sekä rakennustelineissä. Työntekijöitä oli kulkenut raskaiden taakkojen alta nostovaiheessa tai nosturinkuljettaja oli ajanut työmaakopin yltä nostimella taakan kanssa. Laboratoriossa ei ollut esimerkiksi savukaasunpoistojärjestelmää, ja paikalliset työskentelivät ilman tarvittavia suojavarusteita. Turvallisuuspuutteisiin ei myöskään paikallisten osalta välttämättä puututtu. Yksi haastateltava kertoi, että oli työmatkalla puuttunut muutamaan turvattomaan tapaan työskennellä. Pari haastateltavaa kertoi, että oli työskennellyt vaarallisessa paikassa, koska työtehtävät oli täytynyt saada valmiiksi.

Haastateltaville ALTE Oy:n työntekijöille ei ollut sattunut tapaturmia ulkomailla työskennellessä, mutta osa heistä oli nähnyt vakaviakin onnettomuuksia ja läheltä piti -tilanteita. Erään haastateltavan kollega oli nojannut suojakaiteeseen ja suojakaide oli irronnut. Haastateltava oli saanut kollegastaan kiinni ennen kuin tämä putosi. Pudotus alas olisi ollut noin 10 metriä. Sama haastateltava oli edellisellä työmatkallaan nähnyt, kun paikallinen asentaja oli loukkaantunut pudotessaan koneen ja seinään väliin. Toisen haastateltavan kollega ei ollut ilmestynyt paluulennolle ja myöhemmin oli selvinnyt, että hän oli tuupertunut vessaan ja viety sairaalaan.

Haastatteluista tuli myös ilmi, että liikennekulttuurissa on paljon eroja Suomeen verrattuna. Osalle haastateltavista oli tapahtunut läheltä piti -tilanteita liikenteessä. Esimerkiksi autonkuljettaja oli ajanut koiraa päin, mutta henkilövahingoilta oli kolarissa välttytty.

Haastateltavien käsitys työmatkojen riskeistä

Haastateltavilta kysyttiin heidän mielestään suurimpia riskejä työmatkoilla. Kuvassa 4.1 on riskejä, jotka nousivat haastatteluista esiin.



Kuva 4.1. Haastateltavien mukaan suurimpia riskejä työmatkalla.

Haastateltavien mielestä riskeihin vaikuttivat kohdemaan olosuhteet ja kulttuuri. Kulttuurierot ja liikenne olivat suurimman osan mielestä suurimpia riskejä työmatkoilla. Riskien todennäköisyyksiä tai seurauksia ei pohdittu haastatteluissa.

Haastateltavien toiveita työmatkustuksen ohjeistukseen liittyen

Haastatteluilla selvitettiin myös, millaista ohjeistusta työntekijät haluaisivat työmatkustukseen liittyen. Eräs haastateltava totesi, että ohjeistus olisi hyvä juttu, vaikka ilmankin on pärjännyt. Yksi haastateltava sanoi, että vieraista kulttuureista olisi hyvä järjestää koulutusta. Häätätilanteisiin varautumiseen, yksin liikkumiseen, luottokorttien käyttöön ja rokotuksiin kaivattiin ohjeistusta. Eräs haastateltava kaipasi suunnitteluun kohdennettua muistilistaa työmatkustukseen, koska asiakkaan ohjeet olivat hänen mielestään liian yleisluonteisia. Toisen haastateltavan mukaan ohjeistuksessa olisi hyvä olla myös kaikki matkan tiedot, joita matkalla tarvitsee. Näin ollen tietoa ei tarvitsisi etsiä monesta eri paikasta. Kaiken kaikkiaan haastateltavat halusivat ohjeistukselta selkeyttä ja tietoa, mitä matkalle lähtiessä pitää tehdä ja kenelle matkasta täytyy ilmoittaa. Ohjeistus ei myöskään saisi olla liian pitkä, vaan siinä tulisi olla vain tärkeimmät asiat.

4.1.2 Asiakkaan esimiesten haastattelut

Asiakkaan esimiehiä haastatteleamalla haluttiin selvittää, mitkä ovat asiakkaan käytännöt matkustukseen liittyvissä asioissa. Haastatteluissa ei eritelty, mitkä käytännöt koskivat asiakkaan omia työntekijöitä ja mitkä insinööritoimistojen työntekijöitä.

Tieto työmatkasta

Haastatteluista selvisi, että työmatkasta tiedotettiin eri tavoin työntekijälle sen mukaan, millainen työmatka oli tulossa. Tieto kokoustyömatkoista tuli useimmiten suoraan projektipäälliköltä tai pääsuunnittelijalta työntekijälle. Jos kyseessä oli työmatka esimerkiksi tehtaalta tai projektityömaalle, silloin työntekijä sai tiedon matkasta tavallisesti esimieheltä, joka oli saanut matkatiedon projektipäälliköltä.

Useimmiten esimies sai tiedon työmatkasta tavalla tai toisella, esimerkiksi tuntikirjausjärjestelmästä, sähköpostilla tai sähköisestä tietokannasta. Asiakkaalla ei kuitenkaan ole ollut käytössä yhtenäistä tapaa, jota kautta tieto kulkisi myös esimiehille. Eräs haastateltava kertoi, ettei ole seurannut niin aktiivisesti, missä työntekijät matkustavat, jos on ollut kyse esimerkiksi pitkäaikaisesta projektista, johon liittyy useampia työmatkoja. Hänen mielestään sähköpostilla ilmoittaminen on huono tapa. Hän oli sitä mieltä, että olisi hyvä olla yleinen järjestelmä, josta näkisi kuka on matkalla ja missä. Toinen haastateltava totesi, että ei ole hyvä asia, jos esimies ei saa työmatkasta tietoa ollenkaan, sillä se vaikeuttaa yhteydenpitoa ja resursointia. Kolmas haastateltava sanoi, että työmatkalle ei saisi lähteä, jos ei ilmoita kenellekään. Joka tapauksessa tieto työmatkalle lähdöstä on tullut joltain kautta työntekijälle. Sellaisia tapauksia, joissa tieto työmatkasta tulee suoraan kolmannelta osapuolelta insinööritoimiston työntekijälle, ei hänen mukaansa ole ollut eikä myöskään saisi olla.

Asiakkaan esimiehiltä kysyttiin myös mielipidettä siihen, mitä ALTE Oy:n esimiehen pitäisi tietää, jos ALTE Oy:n työntekijä lähtee asiakkaan kautta työmatkalle. Eräs esimies sanoi, että työmatkasta ALTE Oy:n tulee tietää työmatkasta se, mihin ollaan lähdössä työmatkalle ja mitä siellä tehdään. Toisen esimiehen mielestä olisi hyvä asia, jos ALTE Oy valvoisi, että työntekijät ovat saaneet koulutuksen asiakkaalta työhön liittyen. ALTE Oy voisi myös kertoa asiakkaalle, että nämä työntekijät eivät ole saaneet vielä koulutusta ja kysyä milloin koulutus on tarkoitus järjestää. Kolmannen esimiehen mielestä myös koulutustieto oli hyvä asia. Hänen mielestään myös ALTE Oy:n esimiesten olisi hyvä olla tietoisia samoista asioista kuin asiakkaan esimiesten, esimerkiksi matkustusturvallisuudesta.

Esimiehen ohjeet työmatkalle lähtijälle

Esimiesten haastatteluissa kysyttiin myös, millaisia ohjeita he antoivat työmatkoille lähteville. Jos esimies koki, että työntekijä oli kokenut ja tämä tiesi mitä oli menossa teke-

mään, ei erityisiä ohjeita annettu. Yksi haastateltavista asiakkaan esimiehistä sanoi oletavansa, että ammattitaitoon kuuluu, että osaa matkustaa ja työskennellä turvallisesti työmaalla. Uudet työntekijät pyrittiin perehdyttämään matkustamiseen muun perehdytyksen ohessa. Haastatteluista ei selvinnyt koskiko tämä myös insinööritoimistojen työntekijöitä. Toinen haastateltava esimies sanoi, että siinä vaiheessa, kun matkalle lähtöä valmistellaan, matkalle lähtijöillä on jo tiedossa mitä matkalla tehdään, mitä teknisiä tietoja matkalla tarvitaan ja mitä teknisiä tietoja tarvitsee saada selville.

Matkustusohjeisiin perehdyttäminen

Asiakkaan esimiehiltä kysyttiin myös kuinka he varmistavat, että työntekijä perehtyy matkustusohjeisiin. Eräs haastateltava totesi, ettei ole yleisistä matkustusohjeista kertonut uudelle työntekijälle perehdytyksen yhteydessä. Haastattelusta ei selvinnyt kertoiko hän ohjeista siinä vaiheessa, kun työmatka oli ajankohtainen. Toisen haastateltava sanoi, ettei erikseen mainitse, että esimerkiksi intranetistä löytyy ohjeita matkustukseen. Hänen mukaansa uudelle työntekijälle perehdytetään tietenkin turvallisuuteen liittyvät asiat. Haastateltava ei tosin ollut varma, sisältääkö turvallisuusperehdytys matkustusturvallisuuteen liittyviä asioita. Hänen mielestään suurempi ongelma ovat työntekijät, jotka eivät esimerkiksi työmatkan tai poissaolon takia pääse osallistumaan koulutuksiin.

Erään esimiehen mukaan ei ole ollut varsinaista testiä, jolla testattaisiin työntekijän matkustusturvallisuustietoja. Oletus on kuulemma ollut, että työntekijä tietää matkustusturvallisuuteen liittyvät asiat, mutta testejä ei ole järjestetty. Haastateltavan mukaan ALTE Oy:n kanssa tehdyssä sopimuksessa sanotaan, että työntekijä matkustaa asiakkaan ohjeituksen mukaan.

Asiakkaalla on tarkoitus ottaa käyttöön toimeksiantosopimus, jonka asiakkaan esimies käy insinööritoimiston työntekijän kanssa läpi jokaisesta työmatkasta erikseen. Jos työmatkalle lähtö tulisi lyhyellä varoitusajalla, sopimuksen voisi käydä läpi esimerkiksi puhelimesta. Toimeksiantosopimus olisi tarkoitus lähettää myös insinööritoimiston esimiehelle. Toimeksiantosopimuksen teon yhteydessä tarkastettaisiin, tietääkö lähtevä työntekijä työmatkaan liittyvät asiat, kuten tietääkö hän matkustusohjesäännön, onko viisumi voimassa ja onko työturvallisuuskortti suoritettu. Toimeksiantosopimuksessa määritettäisiin myös kenen kustannuksella matkustetaan ja ketkä ovat yhteyshenkilöt matkan aikana sekä onko vakuutukset voimassa. Haastatteluvaiheessa toimeksiantosopimus oli vasta luonnos ja sitä ei ollut otettu vielä varsinaisesti käyttöön. Asiakkaalla oli myös tekeillä riskianalyysi suunnittelutoiminnoista, jossa otettaisiin huomioon myös matkustus. Riskianalyysi on tarkoitus liittää toimeksiantosopimukseen.

Toisen haastateltavan esimiehen mielestä jokaisesta työmatkasta erikseen täytettävä paperi ei toimi niissä tilanteissa, joissa työntekijän täytyy lähteä matkalle lyhyellä varoitusajalla. Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, että tieto työmatkasta tulee viikonlopun aikana ja viikon alussa tulisi jo lähteä. Haastateltavan mielestä täytyy huolehtia, että työn-

tekijöille järjestetään koulutuksia aika ajoin ja täytyy pystyä varmistamaan, että myös he, jotka eivät pääse koulutukseen paikalle, saavat tiedon jollain tapaa.

Turvallisuuskoulutukset

Asiakkaan esimiehiltä haluttiin saada selville, oliko asiakkaalla kaikille työntekijöille tai suunnittelijoille kohdennettuja turvallisuus- ja matkustusturvallisuuskoulutuksia. Eräästä haastattelusta selvisi, että hiljattain oli ollut matkustusturvallisuuskoulutus, jossa oli käsitelty matkustus- ja työmaaturvallisuutta. Aikaisempi matkustusturvallisuuskoulutus oli ollut joitain vuosia sitten. Haastatteluista ei selvinnyt, olivatko myös insinööritoimistojen työntekijät osallistuneet koulutukseen.

Työmatkan suunnittelu ja matkaan valmistautuminen

Haasteltavien asiakkaan esimiesten mukaan työntekijät suunnittelevat matkansa itse, käyttävät sihteerä tai matkatoimistoa apuna tai projektipäällikkö hoitaa matkaan liittyvät suunnitelmat ja muun muassa kuljetusten, lentojen sekä hotellien varaukset. Kuka matkan suunnittelee, riippuu siitä, millaisesta matkasta on kyse. Jos työntekijät matkustavat ryhmässä, silloin esimerkiksi projektipäällikkö tai pääsuunnittelija toimii matkanjohtana. Isoimmissa projekteissa on useimmiten työmaaorganisaatio, joka vastaa matkakohteen ja esimerkiksi työmaahan liittyvistä järjestelyistä, kuten kulkuvuista ja kuljetuksista. Jos kyse on huoltoon liittyvästä työmatkasta, silloin tieto työmatkasta tulee usein huollon myynnin kautta ja siinä tapauksessa ei ole projektipäällikköä, joka tekisi matkavaraukset. Useimmissa tapauksissa työmatkan suunnittelua varten tarvittavia tietoja saa eri tahoilta hiljalleen matkan lähestyessä. Erään haastateltavan mukaan työntekijä joutuu harvoin sellaiseen tilanteeseen, että hänen täytyisi selvittää itse kaikki matkaan liittyvät järjestelyt ja tiedot.

Asiakkaan esimiesten mielestä viisumijärjestelyt hoidetaan sihteerin kautta. Matkanjärjestäjän tulisi tarkastaa, että kaikilla on viisumiasiat kunnossa ennen kuin matka varataan. Erään haastateltavan mukaan voimassa olevia viisumeita on aika paljon, mutta toisinaan saattaa tulla ongelmia, että viisumi ei ole voimassa, jolloin sitä ei voida tai ehditä hankkia. Näissä tapauksissa työntekijä ei voi lähteä työmatkalle. Toisen haastateltavan mukaan viisumi- ja työlupa-asiat on tiedossa etukäteen projekteihin liittyen. Projektipäälliköllä on tieto, jos muita lupia tarvitaan.

Työmatkasta raportointi

Asiakkaan esimiehiltä kysyttiin, kuinka matkalle lähtevä työntekijä raportoi heille ennen työmatkaa, sen aikana tai sen jälkeen. Erään haastateltavan mielestä tulisi ilmoittaa ainakin kolmelle taholle: omalle (ALTE Oy:n) esimiehelle, asiakkaalle sekä perheelle. Hänen mukaansa asiakkaan ilmoitusjärjestelmää ei ole käytetty, koska se on koettu byrokrattisena. Tieto matkasta on jäänyt asiakkaalle kuitenkin matkavarauksia tehdessä, joten jos

matkustustietoja on tarvittu, ne ovat löytyneet esimerkiksi sihteerin kautta. Toisen haastateltavan mukaan jotkut työntekijät ovat lähettäneet matkapyynnön ilmoitusjärjestelmän kautta, mutta kaikki eivät ole käyttäneet sitä, joten ilmoitusjärjestelmään ei ole voinut luottaa.

Eräs haastateltava totesi, että työntekijät ovat raportoineet matkalta sen mukaan, miten asiasta on sovittu. Yleistä raportointikäytäntöä ei kuitenkaan ole ollut käytössä. Hän piti raportointia hyvänä asiana. Hänen mukaansa matkan jälkeen on ollut tapana käydä läpi, saatiinko tarvittavat tiedot, joita matkalta lähdettiin hakemaan. Jos jotain työmatkalla on sattunut, niin se on useimmiten ilmennyt. Virallista matkan jälkeistä kyselyä ei ole tehty.

Toinen haastateltava ei ollut vaatinut tapaa, jolla työntekijöiden tulisi matkasta ilmoittaa. Jotkut ovat saattaneet olla yhteydessä sähköpostilla matkan aikana. Haastateltavan mielestä ilmoittaminen on riippunut työntekijän omasta aktiivisuudesta. Hänen mielestä täytyisi olla aina yhteydessä, jos jotain sattuu työmatkalla.

Asiakkaan esimiesten haastatteluista esiin nousi lisäksi se, että matkustustietoja ja eri lähteitä sekä järjestelmiä on niin paljon, ettei tiedetä mistä lähteä hakemaan tietoa, jos täytyy selvittää matkustustietoja. Matkustustietojen keräämisessä ja säilyttämisessä olisi hyvä olla yksi selkeä tietokanta, mistä löytyisi kaikki matkoihin liittyvät tiedot, koska ei haluta hakea tietoa monesta eri paikasta. Lisäksi tietojen ja matkustusohjeiden hakeminen ja löytyminen olisi tehty niin helpoksi, ettei etsiminen tuota lisätyötä.

Tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet työmatkoilla

Esimiehiltä kysyttiin onko työntekijöille sattunut sairastumisia, onnettomuuksia tai läheltä piti -tilanteita työmatkoilla. Eräs haastateltava kertoi, että työmatkalla vapaa-aikana oli pahoinpidelty eräs hänen työntekijöistään. Kolareita oli myös sattunut. Toinen haastateltava sanoi, ettei hänen työntekijöilleen ollut tapahtunut mitään, ei vakavaa sairastumistakaan. Kolmas haastateltava sanoi, että tapaturmia ei ollut sattunut viimeisen kahden vuoden aikana. Aikaisemmin joitakin pienempiä tapaturmia oli hänen mukaansa sattunut. Haastateltavan mukaan asiakkaalla on ollut käytössä järjestelmä, johon läheltä piti -ilmoitukset pitäisi raportoida. Erään haastateltavan mukaan asiakkaan puolesta on haluttu kiinnittää huomiota insinööritoimistojen ja alihankkijoiden turvallisuuteen, koska aikaisemmin suunnittelutoimiston työntekijälle oli sattunut vakava läheltä piti -tilanne.

Riskit työmatkoilla

Asiakkaan esimiehiltä kysyttiin heidän mielestään suurimpia riskejä työmatkoilla. Haastatteluista ilmenneitä riskejä olivat liikenne etenkin Aasiassa, työmaaolosuhteet, vaaralliset koneet, ryöstetyksi joutuminen sekä vapaa-aika. Erään haastateltavan mielestä ruoka on aiheuttanut myös isoja ongelmia, mutta ruokamyrkytyksen seuraukset eivät välttämättä ole olleet vakavat. Toisen haastateltavan mielestä vapaa-ajalla sattuvat asiat ovat johtuneet tietämättömyydestä, esimerkiksi ei ole tiedetty, että jollain alueilla liikkuminen

ei ole ollut turvallista. Kolmannen haastateltavan mielestä riskin on aiheuttanut ajattelmattomuus työskennellessä.

4.2 Vaatimukset ja niiden tarkastelu

ALTE Oy:n turvallisuustoimintaan kohdistuu vaatimuksia lainsäädännöstä, yrityksen sisäisistä toiminnoista ja asiakkaiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Lainsäädännöstä tulevia vaatimuksia on tarkasteltu luvussa 2.1. Haastatteluista kerätyt toimintamallin vaatimukset on koottu lukuun 4.2.2.

4.2.1 Asiakkaan vaatimukset

Työssä tarkasteltiin pääosin ALTE Oy:n yhden asiakkaan vaatimuksia, koska asiakas on aktiivisesti kiinnittänyt huomiota myös alihankkijoiden toiminnan turvallisuuteen. Vaatimukset on koostettu asiakkaan materiaalin sekä asiakkaan erään yksikön työsuojelupäällikön haastattelun pohjalta. Haastattelussa ilmeni muun muassa, että asiakkaalla on ollut yhä enemmän projekteja ulkomailla ja maissa tai alueilla, jotka voidaan luokitella korkean riskin maiksi asiakkaan luokittelun mukaan. Projektikohteissa kolmannen osapuolen voimavarat tai tavat huolehtia turvallisuudesta ovat vaihdelleet paljon. Asiakkaalla on ollut myös erilaisista syistä riippuen evakointeja, jotka ovat aiheuttaneet turhia kustannuksia. Asiakkaalla käytetään yhä useammin alihankkijoita ydintoiminnoissa ja alihankkijat myös matkustavat asiakkaan projekteihin liittyen. Asiakas haluaa varmistaa alihankkijoiden turvallisuusosaamisen, tuoda tietoon oman turvallisuuspolitiikkansa sekä selkeyttää vastuuta turvallisuusasioissa. Asiakkaan vaatimukset kohdistuvat tällä tavoin myös ALTE Oy:n toimintaan.

Taulukossa 4.1 kuvataan asiakkaan toimittajille asettamia työterveyteen ja -turvallisuuden liittyviä vaatimuksia. Toimittajilla tarkoitetaan esimerkiksi alihankkijoita ja insinööritoimistoja. Taulukko perustuu asiakkaan vastuullisen alihankinnan politiikan vaatimuksiin.

Taulukko 4.1. Asiakkaan työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät vaatimukset toimittajille.

Asiakkaan työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät vaatimukset toimittajille	
1	Turvallisen, terveellisen ja hyvin hoidetun työympäristön tarjoaminen henkilöstölle.
2	Tapaturmien ja loukkaantumisten ennaltaehkäisy.
3	Paikallisten työterveyttä ja työturvallisuutta koskevien lakien ja viranomais määräysten noudattaminen ja niiden kehityksen ennakoiminen.
4	Asiakkaan terveys-, turvallisuus- ja ympäristöpolitiikan tunnustaminen.
5	Työhön liittyvien riskien ja vaarojen tunnistaminen ja toimintasuunnitelman laatiminen riskien hallitsemiseksi. Toimintasuunnitelman tulee olla koko henkilöstön tiedossa.
6	Puhtaan ja turvallisen työympäristön sekä tarvittavien, kunnossa olevien henkilösuojausten tarjoaminen henkilöstölle. Henkilöstön perehdyttäminen turvallisiin työmenetelmiin ja työpaikan vaaraa aiheuttaviin kohteisiin.
7	Asianmukaisen ja toimintamaan lainsäädäntöä ja yleistä käytäntöä vastaavan työterveyshuollon ja koulutuksen järjestäminen henkilöstölle.
8	Tapaturmien ja työperäisten loukkaantumisten seuraaminen ja tutkiminen asianmukaisesti.
9	Toimintamaan lakisääteisen vakuutuksen järjestäminen henkilöstölle sosiaalisen hyvinvoinnin takaamiseksi myös onnettomuus- ja sairaustapauksissa.
10	Yllä olevien periaatteiden noudattamisesta ja kehittämisestä vastuussa olevan henkilön nimeäminen yrityksessä.

Asiakkaan vastuullisen alihankinnan politiikan mukaan toimittajia seurataan ja arvioidaan sillä perusteella, noudattavatko ne politiikan vaatimuksia sekä kestävä kehityksen periaatteita. Jos toimittaja ei noudata vaatimuksia, asiakas ottaa yhteyttä toimittajaan korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseksi sekä auditoinnin suorittamiseksi. Mikäli toimittaja ei noudata politiikka kehotuksista huolimatta, sopimus asiakkaan ja toimittajan välillä voidaan purkaa tietyin ehdoin.

Asiakkaan materiaalin mukaan lainsäädännölliset vaatimukset ovat vain minimivaatimuksia työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Insinööritoimistoilta ja heidän työntekijöiltään odotetaan yleisen tason ymmärrystä terveys-, turvallisuus- ja ympäristöasioissa (health, safety, environment, HSE) ja asiakkaan HSE-tarpeissa. Asiakkaan työsuojelupäällikön mukaan yleisen tason ymmärryksellä tarkoitetaan sitä, että insinööritoimistoissa tiedetään HSE-asioihin liittyvät termit ja esimerkiksi mitä riskianalyysillä tarkoitetaan ja mitä sen kuuluu sisältää. Lisäksi asiakas odottaa, että insinööritoimisto kouluttaa esimiehensä sekä työntekijänsä HSE-asioihin liittyen. Asiakkaan projekteissa ja toiminnoissa työskenteleviä alihankkijoita koskevat samat säännöt kuin asiakkaan omia työntekijöitä, joten alihankkijoilta odotetaan samanlaista turvallisuustietämystä kuin omilta työntekijöiltä.

Insinööritoimistoille on annettu asiakkaan puolesta yleisiä ohjeita ja vaatimuksia työturvallisuuteen, matkustusturvallisuuteen ja tietoturvallisuuteen liittyen. Asiakkaan ohjeiden mukaan insinööritoimistojen täytyy varmistaa, että niiden työntekijät ovat saaneet perustason turvallisuuskoulutuksen, kuten suorittaneet Suomessa Työturvallisuuskeskuksen toteuttaman Työturvallisuuskortti-kurssin. Lisäksi työntekijöiden tulee osata työskennellä turvallisesti esimerkiksi erilaisilla työmailla, koska heidän työhönsä saattaa kuulua vierailuita tai työskentelyä erilaisissa kohteissa. Asiakkaan työsuojelupäällikön mukaan olisi hyvä asia, jos insinööritoimistot pystyisivät kouluttamaan työntekijänsä työmaaturvallisuuteen. Jos työhön kuuluu erityisvaatimuksia, kuten nestekaasun käsittelylupa, tulee insinööritoimiston työntekijällä olla lupa voimassa.

Asiakkaan materiaalin mukaan, jos alihankkija, kuten insinööritoimiston työntekijä työskentelee asiakkaan tiloissa, niin asiakkaan tulee tarjota tietoa työntekijälle paikallisesta HSE-ohjeistuksesta. Ohjeistukseen kuuluu tiedot esimerkiksi kulunvalvonnasta, hätäyhteyshenkilöistä, evakuointi- ja pelastussuunnitelmasta sekä niihin liittyvistä käytännön harjoituksista. Lisäksi ensiapuun ja sairaanhoitoon liittyvät asiat sekä muut mahdolliset paikasta riippuvat erityisjärjestelyt tulee kertoa työntekijälle. Asiakkaan työsuojelupäällikön mukaan asiakas vastaa ulkopuolelta tulevan työntekijän perehdytyksestä koneiden ja laitteiden turvallisuuteen. Työsuojelupäällikön mukaan alihankkijoiden työntekijöiden tulisi olla valvutuneita HSE-asioihin liittyen ja osata kysyä, millaista turvallisuuskoulutusta hänelle tarjotaan, jos sitä ei automaattisesti asiakkaan puolesta anneta.

Asiakkaan materiaalin perusteella insinööritoimistojen työntekijöiden täytyy hallita perustiedot myös matkustusturvallisuudesta ja työnantajan on varmistettava tämä osaaminen. Insinööritoimistojen täytyy tarjota työssään matkustaville ohjeet työmatkustamiseen, kuten kuinka toimia hätätilanteessa tai mitä matkalle lähdettäessä tulisi huomioda. Matkasuunnitelman pitäisi olla myös oman työnantajan tiedossa, vaikka matkustaminen liittyisikin asiakkaan projekteihin.

Asiakkaalla on kiinnitetty huomiota työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyviin asioihin myös omien toimistojen ja toimipaikkojen ulkopuolisilla työskentelypaikoilla, kuten työmailla ja asennuspaikoilla. Matkustusturvallisuus korostuu työmatkalle lähdettäessä, etenkin sellaiseen maahan, jossa on erilainen työ- ja turvallisuuskulttuuri kuin Suomessa. Asiakkaan toimintaan kohdistuu erilaisia vastuita riippuen siitä, millaista työtä mennään tekemään ja kuka on työnjohdollisessa vastuussa esimerkiksi kolmannen osapuolen työmaalla.

Asiakkaalla ollaankin ottamassa käyttöön toimeksiantosopimukset alihankkijoiden ja insinööritoimistojen kanssa, jotta eri osapuolten vastuut olisivat selvillä, kun asiakas lähettää ulkoisen työntekijän työmailla tehtäviin töihin. Toimeksiantosopimus tulisi tehdä ennen matkalle lähtöä. Toimeksiantosopimuksessa on tarkoitus sopia esimerkiksi tarvittavista tiedoista ja vastuista sekä työhön ja työmaihin liittyvistä HSE-asioista. Toimeksiantosopimuksen tekemisen jälkeen vastuiden tulisi olla selviä molemmille sopimusosa-

puolille. Toimeksiantosopimuksessa on tarkoitus sopia myös, kumman osapuolen vakuutukseen lähetettävä työntekijä kuuluu.

Asiakkaan työsuojelupäällikön mukaan asiakas luottaa, että insinööritoimistot huolehtivat, että työntekijät tietävät perusteet muun muassa tietoturvasta sekä laitteiden käsittelystä. Salassapitovelvollisuus koskee kaikkia aliurakoitsijoita, myös insinööritoimistoja. Näiden työntekijöiden tulee ymmärtää, mikä on luottamuksellista tietoa ja osata käsitellä sitä asianmukaisesti.

Asiakkaalla on määritelty korkean riskin työtehtävät, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työtehtäviin liittyen on myös määritelty työturvallisuuden minimivaatimukset. Korkean riskin työtehtäviä ovat muun muassa:

- korkealla työskentely,
- nostotyöt,
- työskentely suljetuissa tiloissa,
- vaarallisten aineiden kanssa työskentely ja
- tulityöt.

Muita turvallisuuteen liittyviä asioita, joille on asetettu minimivaatimukset, ovat esimerkiksi:

- odottamattoman käynnistyksen esto ja siihen liittyvät toimenpiteet,
- henkilökohtaiset suojavarusteet,
- työkalujen ja laitteiden käyttö,
- koneiden suojaus,
- siisteyden ja järjestyksen ylläpito,
- pelastussuunnittelu sekä
- ajoturvallisuus.

Asiakkaan työsuojelupäällikön mukaan asiakkaalla on olemassa korkean riskin työtehtäville omat koulutusmateriaalit. Asiakkaalla on myös tehty strategiasuunnitelma turvallisuuskulttuurin kehitykselle.

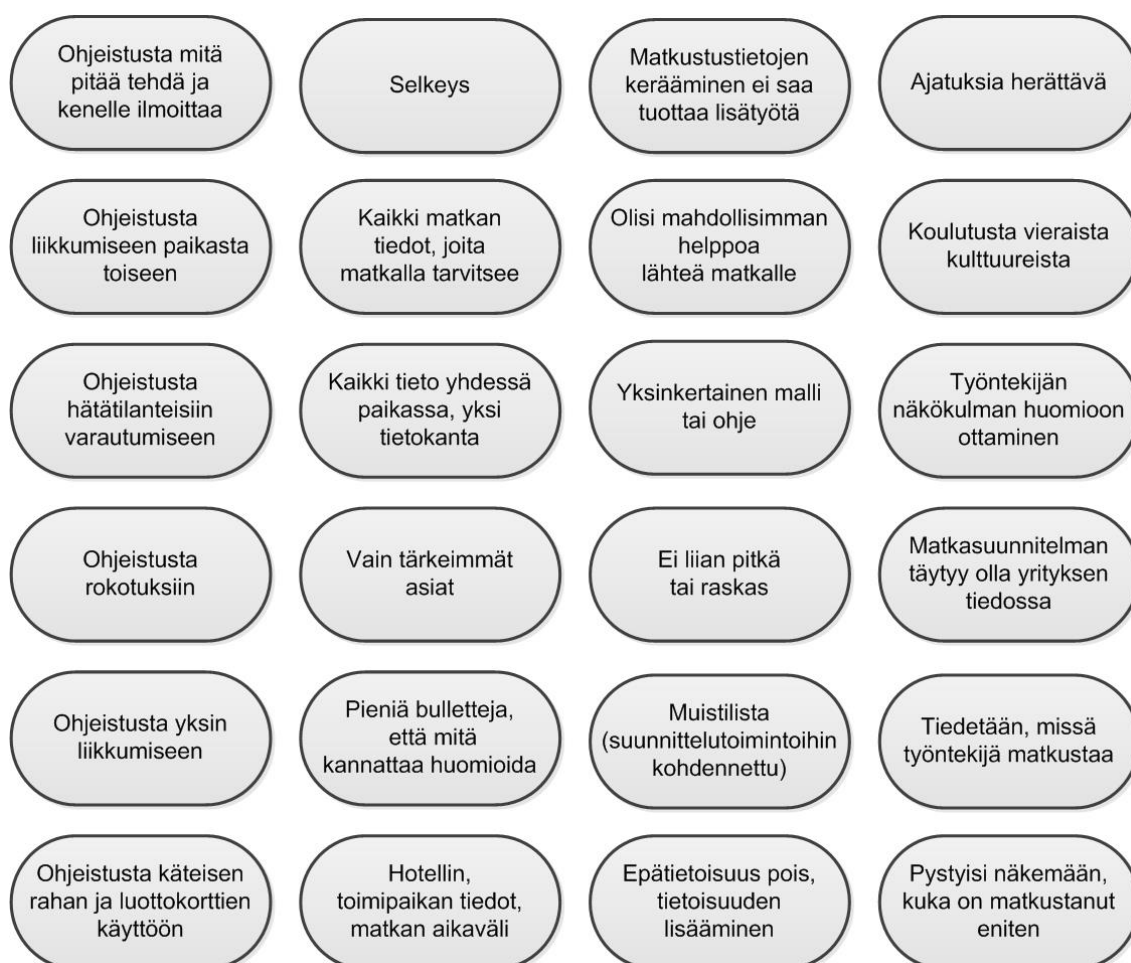
Asiakkaan työsuojelupäällikön mukaan työturvallisuusasiat ja esimerkiksi korkean riskin työtehtävät eivät ole pelkästään asiakkaan omia vaatimuksia, vaan yleisiä turvallisuusasioita, jotka myös alihankkijoiden pitäisi tiedostaa. Asiakas ei ole yksinään vastuussa työturvallisuusasioiden kouluttamisesta työntekijöille. Hänen mielestään insinööritoimistojen olisi tärkeää pystyä todistamaan työntekijöiden olevan koulutettuja työturvallisuusasioihin, jotta asiakas osaa tarpeen vaatiessa kouluttaa alihankkijat työtehtäviin. Asiak-

kaan työsuojelupäällikön mukaan olisi hienoa, jos ALTE Oy pystyisi kertomaan asiakkaille, mitä koulutuksia työntekijöillä on ja mitä koulutukset sisältävät. Läpinäkyvyyden varmistamiseksi asiakas haluaisi arvioida ALTE Oy:n koulutusten ja koulutusmateriaalien sisällön ja laadun, ja soveltuuko se asiakkaan tarpeisiin.

Edellä käsitellyt asiat ovat vain ALTE Oy:n yhden asiakkaan vaatimuksia toimintaa varten, joten ne antavat melko yksipuolisen kuvan ALTE Oy:n toimintaan kohdistuvista asiakkaiden vaatimuksista. Jatkossa olisi hyvä kartoittaa myös muiden asiakkaiden vaatimuksia. Työturvallisuuden edistäminen yhdessä eri asiakkaiden kanssa auttaisi yhteistyön sujuvuutta ja yritykset voisivat vaihtaa hyviä käytäntöjään puolin ja toisin.

4.2.2 Yhteenveto haastattelujen vaatimuksista

ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteessä ei ollut vakiintunutta toimintatapaa matkatietojen keräämiseen tai työntekijöiden ohjeistamiseen. Haastatteluilla kerättiin vaatimuksia työmatkoihin liittyvään ohjeistukseen ja toimintatapaan työntekijöiltä, työsuojeluhenkilöstöltä ja asiakkaan esimiehiltä. Myös erillisistä diplomityöpalavereista saatiin ideoita aiheeseen liittyen. Kuvassa 4.2 on esitettyä yhteenveto ideoista ja vaatimuksista.



Kuva 4.2. Yhteenveto työmatkaohjeistuksen ja toimintamallin vaatimuksista.

Tärkeimpinä vaatimuksina nousi esiin, että matkustusohjeistus olisi selkeä, sisältäisi vain tärkeimmät asiat sekä palvelisi matkalle lähtevää työntekijää. Esimiehet halusivat tietää missä työntekijä matkustaa. Lisäksi he toivoivat, että matkustustietojen kerääminen ei tuottaisi liikaa lisätyötä. Tarvittavat tiedot haluttiin saada myös yhteen paikkaan niin työntekijöiden kuin esimiesten saataville.

Haastateltavilta kysyttiin, millaista ohjeistusta he toivoisivat työmatkoihin liittyen. Haastatteluista esiin tulleet vaatimukset olivat hyviä ja niitä tuli melko kattavasti. Erillisissä tähän työhön liittyvissä palaverissa tuli satunnaisia ehdotuksia ja ideoita toimintamallin kehittämiseen. Toimintamallin vaatimusmäärittely olisi ollut hyvä toteuttaa esimerkiksi yhtenä vaatimusmäärittelypalaverina, johon olisi osallistunut työsuojeluhenkilöstö ja työntekijöitä. Toimintamallin luominen ja kehitys olisi näin ollen ollut läpinäkyvämpää sekä vaatimukset olisi saatu kerättyä kerralla yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

4.3 Matkustusturvallisuuden toimintamalli

Työssä kehitettiin toimintamalli matkustusturvallisuuteen ja matkustustietojen hallintaan. Toimintamalli suunniteltiin vaatimusten mukaan ja sitä kehitettiin palaverien sekä pilotointien perusteella. Toimintamallin varsinaisessa käyttöönotossa tulee panostaa viestintään työntekijöiden suuntaan. Toimintamallin jatkokehittämistä on jo pohdittu.

4.3.1 Toimintamalli luominen ja kehitys

Toimintamallilta haluttiin kahta asiaa: toimintatapaa työntekijöiden ohjeistukseen sekä toimintatapaa matkatietojen keräämiseen. Haastattelujen ja palaverien vaatimukset sekä ALTE Oy:n nykyiset työkalut ja toimintatavat otettiin huomioon toimintamallin suunnittelussa.

Työntekijöiden ohjeistus ja matkatietojen keräys päätettiin toteuttaa täytettävällä pdf-lomakkeella (esimerkkilomake liite A), joka sisälsi kohdat matkatietojen keräämiseen, muistilistan sekä ohjeita työmatkaa varten. Lomakkeen muistilistan ja ohjeiden suunnittelun pohjana käytettiin Työturvallisuuskeskuksen opasta *Turvallisesti työmatkalla ulkomailla* (Rauramo et al. 2009) sekä *Turvallisuusjohtamisen toimintamalli teollisuuden palveluja tarjoaville yrityksille* -oppaan (Nenonen et al. 2008) ohjeita. Myös internet-sivua *Tärkeitä muistettavia asioita matkustettaessa ulkomailla* (SOS International Oy 2016) käytettiin matkustuslomakkeen ideoinnin apuna. Lomakkeessa haluttiin hyödyntää Suomen Ulkoasiainministeriön matkustustiedotteita (Ulkoasiainministeriö 2016). Lomakkeesta tuli kaksipuolinen. Ensimmäisellä puolella on kohdat, johon työntekijä täyttää yhteystiedot sekä tiedot matkasta. Lomakkeen toisella puolella on muistilista ja esimerkiksi ohjeet hätätilanteita varten. Lomakkeeseen lisättiin myös kohta, johon voi laittaa Suomen suurlähetystön yhteystiedot. Suurlähetystöön pitää ottaa yhteyttä esimerkiksi passin kaatoamistapauksissa. Lomakkeen muistilista jaoteltiin ennen matkaa, matkan aikana ja matkan jälkeen -osioihin. Lomakkeen nimeksi päätettiin myöhemmin *Ilmoitus työmatkasta*.

ALTE Oy:n Hyvinkään työsuojelupäällikkö kommentoi matkustuslomakkeen luonnosta ja lomakkeeseen tehtiin joitakin korjauksia ennen ensimmäistä pilotointia.

Toimintamallin suunnittelun alkuvaiheessa ideoitiin, että matkalle lähtevä työntekijä täyttäisi lomakkeen ennen matkaa ja lähettäisi sen sähköpostilla yritykseen sekä tulostaisi mukaan matkalle. Työntekijä voisi halutessaan jättää kopion lomakkeesta myös lähiomaiselleen. Matkustuslomakkeiden koonnissa ja säilytyksessä päätettiin hyödyntää ALTE Oy:llä käytössä olevaa M-Files -tiedonhallintaohjelmistoa.

4.3.2 Pilotoinnit ja käyttöönotto

Matkustusturvallisuuden toimintamallin pilotoinnit toteutettiin kahdessa osassa. Ensimmäisessä pilotoinnissa matkustuslomakkeen luonnos sekä siihen liittyvät kysymykset lähetettiin sähköpostilla työssä haastatelluille sekä muutamalle muulle ALTE Oy:n työntekijälle, jotka olivat juuri olleet tai olivat lähdössä työmatkalle. Lomake täytettiin edellisen tai seuraavan työmatkan perusteella. Kysymykset liittyivät lomakkeen käytettävyyteen ja ulkoasuun. Työntekijät vastasivat sähköpostilla kysymyksiin ja lähettivät täytetyn matkustuslomakkeen takaisin. Osa matkustuslomakkeen kohdista aiheutti epäselvyyksiä, mikä johtui lähinnä siitä, etteivät työntekijät tienneet mitä joillakin kohdilla tarkoitettiin tai mitä tiedoilla haluttiin saada selville. Osalle tiedoista ei ollut lomakkeessa tarpeeksi tilaa. Lomakkeen täyttöön kului aikaa 10–30 minuuttia. Eräs vastaaja mietti, mille projektille lomakkeen täyttämiseen kuluva työ-aika kirjataan. Lomakkeen muistilistan ennen matkaa -kohtaan saatiin muutama kohta lisää vastauksista. Osa vastaajista koki lomakkeen helposti ja nopeasti täytettäväksi, kun taas osa ei ehtinyt täyttää lomaketta, koska matkalle lähtö oli tapahtunut kiireellä. Seuraavassa on muutamia ensimmäisestä pilotoinnista saatuja kommentteja:

En jaksanut keskittyä listan täyttämiseen täydellisesti ja huolellisesti. Esim. joidenkin esimiesten yhteystietoja ei ole hauskaa kaivella puhelimesta. Joku saattaa täyttää todella huolellisesti ja joku ei vissiin vaivaudu täyttään lainkaan.

Toisen sivun ennen matkaa klikuttelut olivat ehkä turhauttavia. Toisaalta ilman klikuttelua niitä ei lukisi todnäk. lainkaan.

Positiiviselta tuntui se, että tuntuu kuin Alte välittäisi minun turvallisuudestani.

En ehtinyt täyttämään kuponkia. Vilkaisin sitä, mutta oli mielestäni liian paljon täytettävää. Olisi mennyt liian paljon aikaa siinä lähtökiireessä...

Yleisesti ottaen lomake vaikuttaa hyvältä, tärkeää kerätä kaikki tiedot yhteen paikkaan ja muistilista matkan valmisteluista hyödyllinen.

Tiedot kanssamatkustajista voisi olla. Useasti ainakin asiakkaan projekteissa matkustetaan ryhmässä ja muilla ryhmän jäsenillä on matkan aikana luultavasti paras tieto olinpaikasta yms.

Tietojen haaliminen vaatii hieman työtä, mutta lopulta sekin onnistui ja aikaa täyttämiseen meni noin 15 min.

Selkeä ja toimiva. Ja nimenomaan hyödyllinen omaan käyttöön ja helppo lähettää vaikka lähiomaisellekin tiedot yhdellä sheetillä.

Mitä tarkoitetaan matkareitillä?

Mietin, että jos mun matka kohdistuu esim. Joensuuhun tai Trondheimiin pitääks täyttää sama lappu. Koskeeks tää vaan jotain arabimaita?

Eipä olisi ilman lomaketta tullut etsittyä tuota hätänumeroa.

Pari kehitysehdotusta: Mihin noita asiakkaan työnumeroita ja projektipäällikköä tarvitaan? Ei kai tällä ole tarkoitus laskuttaa. Lentolipuista ja hotellivaroituksista olis helpompi laittaa mukaan maililiite, kun kopioida tietoja tekstikenttä kerrallaan lomakkeelle.

Hyvä ja selkeä lomake, tuollaista on jo ehtinyt kaivata.

Mielestäni on parempi että lomakkeessa on ”ylimääräistä” tietoa kuin liian vähän, jota välttämättä ei tule edes ennen matkaa mieleen. Pääasia vain että lomakkeen ulkoasu pysyy selkeänä ja ytimekkäänä.

Ensimmäisestä pilotoinnista saatujen kommenttien perusteella matkustuslomake muokattiin järkevämmäksi ja pohdittiin, kuinka matkustuslomakkeiden hallintaprosessi toteutetaan. Lisäksi mietittiin, täytyykö lomake täyttää jokaiselle työmatkalle ja lomakkeen ulkoasua kehitettiin järkevämmäksi.

Matkustuslomakkeiden keräystä varten tehtiin prosessikuvaus, joka sisälsi toimintavaiheet siitä, mitä matkatietoja käsittelevien tulisi tehdä matkatiedoille ennen matkaa, sen aikana ja jälkeen. Samalla tehtiin myös ohjeet työntekijöille, mitä heidän tulee tehdä saatuaan tiedon työmatkasta. Prosessikuvauksesta pyydettiin kommentit työsuojelupäälliköltä, työmatka-asioita käsittelevältä sihteeriltä sekä IT-vastaavalta. Kommenttien perusteella prosessi muokattiin järkevämmäksi ja otettiin huomioon myös poikkeustapaukset, kuten matkan peruuntuminen.

Matkustustietoja varten päätettiin luoda oma sähköpostiosoite, johon matkatiedot ja matkustuslomakkeet lähetettäisiin. Tätä kautta sihteerit, esimiehet ja työtehtävien koordinaattorit saisivat tiedon työmatkoista. Matkatietoja käsittelevä sihteeri käsittelee sähköpostit ja tallentaisi matkustuslomakkeet M-Files -tiedonhallintaohjelmaa. Lisäksi matkustuslomakkeista koottaisiin tärkeimmät tiedot M-Files -ohjelmassa olevaan Excel-taulukkoon,

josta voisi seurata, ketkä olivat olleet työmatkalla, kuinka monta matkapäivää oli kertynyt sekä esimerkiksi oliko työntekijä saanut matkavakuutuskortin. ALTE Oy:n työmatka-asioita käsittelevän sihteerin sekä IT-vastaavan kanssa pidettiin palaveri, jossa sovittiin käytännön asiat toimintamallin käyttöönottoon liittyen.

Ensimmäisestä pilotoinnista saatujen kommenttien ja toimintamallipalaverien perusteella päätettiin, että lomaketta käytetään yön yli kestävillä ulkomaanmatkoilla. Muista työmatkoista, kuten kotimaan ja päivän kestävästä ulkomaan työmatkoista riittäisi ilmoitus sähköpostilla, jotta niistäkin saataisiin tieto tallennettavaksi järjestelmään.

Toinen pilotointi alkoi, kun työkalut oli luotu M-Files -ohjelmaan ja matkustuslomakkeesta oli muokattu ensimmäinen virallinen versio. Kun ALTE Oy Hyvinkään toimiston sihteerin tai esimiehen sai tiedon, että työntekijä oli lähdössä työmatkalle, hänelle lähetettiin *Ilmoitus työmatkasta* -lomake. Työntekijä lähetti lomakkeen täytettynä toimistosihteerille ja hän lisäsi lomakkeen M-Files -ohjelmaan sekä työmatkatiedot Excel-tiedostoon. Työntekijät saivat myös antaa kommentteja lomakkeesta. Esimerkiksi ohjeistusta matkavakuutuksesta toivottiin liitettäväksi matkustuslomakkeeseen. Jos työntekijä ei täyttänyt lomaketta, toimistosihteerin tallensi tiedot kuitenkin Excel-tiedostoon, jotta työmatkatiedot pysyivät ajan tasalla.

Matkustusturvallisuuden toimintamalli on ollut käytössä toisen pilotointivaiheen mukaisena koko vuoden 2016, mutta sitä ei ole vielä otettu virallisesti käyttöön. Vuoden 2016 marraskuun loppuun mennessä työmatkoja on kirjattu 28 kappaletta. Näistä matkoista yksi peruuntui, 23 tehtiin ulkomaille. Ulkomaille tehdyistä matkoista on tallennettu 16 matkustuslomaketta. Kotimaan työmatkoja on ollut Excel-tiedoston mukaan neljä. Yhdestä työmatkasta tieto oli saatu vasta matkan jälkeen matkalaskun yhteydessä. Toimistosihteerin mukaan työmatkatietoja on tullut kiitettävästi ja *Ilmoitus työmatkasta* -lomakkeesta on saatu positiivista palautetta. Työsuojelupäällikön mukaan työmatkoja on ollut oletettua enemmän.

4.3.3 Jatkotoimenpiteet

Toimintamalli otetaan käyttöön Hyvinkään toimipisteen osalta vuoden 2017 alusta, kun fuusio ALTEN Groupin kanssa saadaan päätökseen ja ALTE Oy jatkaa toimintaansa nimellä ALTEN Finland. Tämä vaikuttaa jonkin verran nykyiseen toimintamalliin, koska yrityksessä otetaan käyttöön uusi intranet, jonka kautta saa paremmin jaettua tietoa työntekijöille. Toimintamallin käyttöönotossa täytyy panostaa viestintään, jotta kaikki Hyvinkään työntekijät tietävät toimintamallista ja osaavat täyttää *Ilmoitus työmatkasta* -lomakkeen tai lähettää sähköpostia, jos ovat lähdössä työmatkalle kotimaahan tai ulkomaille. Lisäksi matkustuslomakkeen ulkoasuun tulee vielä pieniä muutoksia sekä ohjeistus matkavakuutuksesta.

Toisen pilotoinnin aikana saatiin sähköpostilla asiakkaalta muutama toimeksiantosopimus, jotka oli tehty ALTE Oy:n työntekijän ja asiakkaan kesken, ennen kuin työntekijä oli lähdössä työmatkalle. Toimeksiantosopimukset sisälsivät matkan tiedot ja esimerkiksi yhteyshenkilöt sekä vastuuasiat. Toimeksiantosopimuksen lisäksi työntekijä täytti myös ALTE Oy:n matkustuslomakkeen. Jatkossa täytyy pohtia toimeksiantosopimusten liittämistä toimintamalliin ja voisiko niillä esimerkiksi osittain korvata matkustusilmoituksen.

Toimintamallin jatkokehitys jää tämän työn ulkopuolella tehtäväksi. Tavoitteena on ottaa toimintamalli käyttöön kaikissa ALTEN Finlandin toimipisteissä. Jatkokehityksestä on tehty jo suunnitelma, jonka yrityksen johto tulee arvioimaan. Toimintamallia ei kannata ottaa käyttöön nykyisessä muodossaan koko yrityksessä, koska sähköposti on kankea toimintatapa käsitellä matkustustietoja ja *Ilmoitus työmatkasta* -lomakkeiden tallennus vie tilaa palvelimelta. Matkatietojen hallintaa varten tehdään mahdollisesti web-pohjainen ohjelma, jota voisi käyttää eri päätelaitteilla, kuten PC:llä ja tabletilla. Ohjelmaan tulisi matkustusohjeet. Lisäksi ohjelma toimisi raportointityökaluna ja sen avulla voisi tehdä koosteita matkatiedoista. Ohjelma on mahdollista toteuttaa ALTEN Finlandin sisäisillä resursseilla, koska ohjelmisto-osaamista löytyy yrityksen sisäpuolelta. Ohjelmasta voisi olla lisäarvoa myös yritykselle, sillä se voitaisiin tuotteistaa ja kehittää sen ympärille liiketoimintaa.

5. POHDINTA

Työturvallisuuslaki (738/2002) asettaa vaatimuksia työnantajille työturvallisuuteen liittyen. Työnantajan tulee arvioida työstä aiheutuvat riskit ja hallita niitä. Yrityksen ylimmällä johdolla on vastuu riskienhallinnan toteuttamisesta. Työnantajan täytyy pystyä osoittamaan toimenpiteet riskien poistamiseksi kokonaan tai osittain. Lisäksi toimenpiteitä täytyy arvioida asianmukaisilla mittareilla (Työturvallisuuslaki 738/2002; Tappura et al. 2010). Matkustuksen riskien arviointi kuuluu työntekijän ja työnantajan vastuulle (International travel and health 2012, s. 9).

ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen työturvallisuusasioiden nykytila selvitettiin syksyllä 2015 tätä työtä varten. Silloin selvisi, että yrityksen johtoryhmän kesken oli arvioitu riskejä aiemmin. Työsuojeluhenkilöillä ei ollut tietoa riskien hallinnasta tai toimenpiteistä niiden poistamiseksi. Työmatkustuksen riskejä ei ollut arvioitu. Turvallisuustoiminnan läpinäkyvyyden varmistamiseksi työpaikalla, turvallisuustoimintaan on ylläpidettävä ja kehitettävä yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kesken (Työturvallisuuslaki 738/2002). Tämän työn ulkopuolella keväällä 2016 on aloitettu uuden työsuojelutoimikunnan aloitteesta riskien arviointi, jossa aihealueena on toimistotyö. Osa riskien arvioinnin toimenpiteistä on jo toteutettu.

Työnantajan tulee myös laatia työsuojelun toimintaohjelma (Työturvallisuuslaki 738/2002). Nykytilaa selvittäessä Hyvinkään toimipisteessä ei ollut laadittu kirjallista työsuojelun toimintaohjelmaa, mutta osa siihen kuuluvista asioista oli toteutettu. Esimerkiksi työterveyshuolto toimi hyvin ja työterveyshuollon kanssa tehtiin yhteistyötä. Vuoden 2016 syksyllä työsuojelupäällikkö alkoi yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa koota tarvittavia tietoja työsuojelun toimintaohjelmaa varten. Toimintaohjelmasta tulevat toimenpiteet otetaan huomioon ensisijaisesti.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan tulee varmistaa työntekijöiden ammattitaito sekä perehdyttää työntekijät työtehtäviinsä ja kertoa niihin liittyvät riskit. Työtehtäviä suunnitellessa täytyy ottaa huomioon työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset (Työturvallisuuslaki 738/2002). ALTE Oy:n asiakkaat haluavat palkata ammattitaitoisia työntekijöitä. ALTE Oy:ssä voitaisiin miettiä, kuinka varmistetaan työntekijöiden ammattitaito ja miten sitä ylläpidetään. Muun muassa työhön liittyvät koulutukset ja työntekijöiden mahdollisuus kehittää itseään pitävät yllä ammattitaitoa.

Haastattelujen avulla haluttiin selvittää ALTE Oy:n nykytilaa työntekijöiden näkökulmasta. Haastatteluissa kysyttiin muun muassa työntekijöiden saamasta perehdytyksestä. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä saamaansa perehdytyksen. Vastaajasta riippuen osa oli kokenut perehdytyksen tarpeelliseksi ja riittäväksi ja toiset eivät. Pidempään ALTE Oy:ssä työskennelleet eivät enää muistaneet millaisen perehdytyksen olivat saaneet.

Haastatteluissa ilmeni, että perehdytys oli asiakkaiden puolesta ollut vaihtelevaa. Osa vastaajista ei ollut saanut perehdytystä tarpeeksi yleisiin asioihin komennuksella. Kaikilta haastateltavilta ei kysytty erikseen, millaista perehdytystä he olivat saaneet komennukselle mennessään, joten asiasta ei voi päätellä, oliko perehdytys yleisesti ottaen vastaajien mielestä ollut riittävää. Osa ihmisistä on tyytyväisiä lyhyeen perehdytykseen ja toiset tarvitsevat sitä enemmän. Perehdytyksessä tulisi ottaa ihmisen yksilölliset tarpeet huomioon ja kehittää tapoja, joilla työntekijää voitaisiin tukea paremmin, jos hän kaipaa syvällisempää perehdytystä.

Yleisiin työtehtäviin Hyvinkään toimipisteessä on käytössä nykyään perehdytysopas, joka käydään läpi uuden työntekijän kanssa ensimmäisinä työpäivinä. Uusi työntekijä on aluksi ALTE Oy:n toimistolla, jonka jälkeen hän mahdollisesti lähtee komennukselle asiakkaan tiloihin. Jos työntekijä ei lähde komennukselle, hänet perehdytetään ALTE Oy:n toimistolla tehtäviin suunnittelu- ja muihin työtehtäviin. Matkustusturvallisuutta ei käsitellä perehdytysoppaassa, mutta esimerkiksi toimistorakennuksen hätäuloskäynnit käydään työntekijän kanssa läpi.

Jos työntekijä lähtee komennukselle asiakkaalle, perehdytys on useimmiten asiakkaan vastuulla. Työntekijän tulee myös osata pyytää perehdytystä, jos ei ole sitä saanut. Yksi keino varmistaa, että työntekijät saavat asianmukaisen perehdytyksen asiakkaalla, on kysyä työntekijältä kokemuksia työn aloittamisen jälkeen. Perehdytysvastuista tulisi sopia yhdessä asiakkaiden kanssa ja kehittää tällä tavalla yritysten välistä yhteistoimintaa. ALTE Oy:ssä voitaisiin selvittää työntekijöiden saaman perehdytyksen tasoa esimerkiksi toteuttamalla perehdytykseen liittyvä kysely uusille ja komennuspaikkaa vaihtaneille työntekijöille. Kyselyvastausten pohjalta voitaisiin parantaa perehdytyksen laatua.

ALTE Oy:n asiakkaalla on erilaisia vaatimuksia ALTE Oy:n turvallisuustasoon ja -tietoisuuteen. Perusoletus on, että ALTE Oy:n esimiehet ja työntekijät tietävät yleiset HSE-asiat ja osaavat toimia niihin liittyen asiakkaan edellyttämällä tavalla. Asiakkaan tehtävänä on perehdyttää asiakkaan käytännöt ja esimerkiksi koneiden asianmukainen käyttö. Asiakas myös toivoo, että ALTE Oy:n työntekijät osaavat kyseenalaistaa turvallisuuskäytäntöjä sekä vaatia turvallisuusperehdytystä, jos sellaista ei ole annettu.

Asiakkaan mukaan insinööritoimistojen olisi tärkeää pystyä todistamaan esimiesten ja työntekijöiden olevan koulutettuja työturvallisuusasioihin, jotta asiakas osaa tarpeen vaatiessa kouluttaa työntekijät työtehtäviin. Suomessa esimerkiksi Työturvallisuuskorttikoulutus on yksi tapa kouluttaa työntekijöitä turvallisuuteen. Asiakkaan esimiesten ja ALTE Oy:n työntekijöiden haastatteluista selvisi, että asiakas vaatii, että kaikilla alihankkijoilla, myös insinööritoimistojen työntekijöillä tulisi olla voimassa oleva Työturvallisuuskortti. Todellisuudessa kaikilta alihankkijoilta ei ole kuitenkaan korttia vaadittu, eikä asiakkaalla ole sitä tarkastettu. Myös muissa asioissa saattaa olla osalla ihmisiä oletuksia, jotka eivät toteudu niin kuin on etukäteen ajateltu.

Eräs asiakas teki lähtötasokartoituksen ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen turvallisuus-käytännöistä syksyllä 2016. Aikaisemmin tällaisia kartoituksia ei ole asiakkaiden puolesta ollut. Jatkossa ALTE Oy:n turvallisuustaso saatetaan auditoida asiakkaan toimesta. ALTE Oy:ssä voidaan varautua auditointeihin turvallisuusasioiden jatkuvalla parantamisella sekä tekemällä turvallisuusyhteistyötä asiakkaiden kanssa.

Haastatteluilla selvitettiin myös, olivatko työntekijät kokeneet työssä tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita, koska ALTE Oy:n työturvallisuuspäällikön mukaan työtapaturmia ei ollut sattunut. Työntekijöille ei ollut sattunut tapaturmia, mutta läheltä piti -tilanteita oli ollut. ALTE Oy:n tulisi selvittää toimintatapa, miten työntekijät saataisiin ilmoittamaan työssä sattuneita läheltä piti -tilanteita. Asiakkailla on olemassa vakiintuneita käytäntöjä näiden tilanteiden keräämiseen ja yhteistoiminnassa heidän kanssaan voitaisiin oppia hyviä tapoja kerätä turvallisuuteen liittyviä tietoja sekä hyödyntää niitä.

Työturvallisuuslain (738/2002, 23§) mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos se aiheuttaa vakavaa vaaraa. Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijät olivat joutuneet suorittamaan työtehtäviä myös vaarallisissa olosuhteissa lähinnä työmatkoilla, koska työ piti saada valmiiksi. ALTE Oy:ssä voitaisiin pohtia, kuinka työntekijät voisivat varautua ja puuttua vaarallisiin tilanteisiin ja millaisissa tapauksissa pitää keskeyttää työtehtävät. Etukäteisvarautuminen ja työntekijöiden kouluttaminen näihin tilanteisiin lisäisivät työntekijöiden turvallisuutta työssä.

5.1 Työmatkat

Matkustusturvallisuuden toimintamallin suunnittelua varten työntekijöiden haastattelukysymykset liittyivät pääasiassa työmatkoihin. Haastateltavat eivät olleet tehneet kotimaan työmatkoja lähivuosina. Työmatkat olivat suuntautuneet Eurooppaan, Aasiaan, Lähi-itään ja Yhdysvaltoihin. Puolet haastateltavista työntekijöistä oli tehnyt yli kymmenen matkaa työuransa aikana. He olivat olleet jo pidempään työelämässä. Lyhemmän aikaa ALTE Oy:ssä työskennelleet olivat myös matkustaneet vähemmän. Enemmän matkustaneet olivat tehneet joitakin työmatkoja osittain tai kokonaan yksin. Kukaan ei ollut lähtenyt ensimmäiselle työmatkalleen yksin, mikä on hyvä asia, koska yksin matkustavien työntekijöiden täytyisi olla kokeneita ammattilaisia. Haastatteluilla sai kattavan kuvan, millaisia työmatkoja ALTE Oy:n työntekijät olivat tehneet asiakkaiden projekteihin liittyen.

Työntekijällä itsellään oli melko suuri vastuu selvittää matkustamiseen liittyvät asiat. Kaikki haastateltavat olivat jollain tavalla varautuneet työmatkalle, toiset enemmän ja toiset vähemmän. Jotkut varasivat esimerkiksi lennot ja hotellit itse, toisilla varaamisesta vastasi esimerkiksi projektipäällikkö. Kaikki eivät olleet ottaneet selvää esimerkiksi rokotuksista tai kohdemaan työkuultuurista. He eivät kokeneet tarvitsevansa rokotuksia, koska matka oli suuntautunut esimerkiksi Eurooppaan. Osa haastateltavista oli kyselty

kollegoilta matkakohteesta ja selvittänyt paikallisia tapoja, suurin osa ei ollut tutustunut kohdemaan kulttuuriin.

Haastatteluissa kysyttiin vielä erikseen, oliko työmatkoilla tapahtunut tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita. Kaikki tehdas- tai työmaaoloissa työmatkoja tehneet haastateltavat olivat nähneet tai olleet osallisena läheltä piti -tilanteessa. Kaksi haastateltavaa oli nähnyt myös työtapaturman työmatkalla. Haastateltavien mielestä työ- ja turvallisuuskulttuuri oli ollut erilaista kuin Suomessa. Kaikille haastateltaville oli tullut ongelmia vastaan työmatkoilla, esimerkiksi oikeanlaisia työkaluja (laiteriski) oli puuttunut tai kielimuuri (kulttuurinen riski) oli vaikeuttanut työntekoa. Kaikista ongelmista oli joka tapauksessa selvitty, mutta ne olivat aiheuttaneet turhaa lisätyötä tai estäneet tekemästä töitä työmatkalla suunnitelman mukaan.

Kaksi haastateltavista työntekijöistä oli osallistunut asiakkaiden järjestämiin matkustuskoulutuksiin. Eräs asiakas oli järjestänyt muutama vuosi sitten koko osastolle turvallisuuskoulutuspäivän, johon myös insinööritoimistojen työntekijät olivat saaneet osallistua. Toinen asiakas ei ollut automaattisesti tarjonnut matkustuskoulutusta, joten niistä oli pitänyt itse etsiä tietoa ja selvittää onko mahdollista osallistua koulutukseen. Osa haastateltavista, jotka työskentelivät eri asiakkailla, tiesivät että asiakkaalla oli paljon matkustusohjeita ja tietoa esimerkiksi intranetissä. Kaikkiin tietoihin ei ollut perehdytty, koska sitä oli ollut liikaa sekä monessa eri paikassa. Haastateltavat, jotka olivat matkustaneet enemmän, eivät kaivanneet ohjeita, toisin kuin he, jotka olivat matkustaneet vähemmän. Heille matkustamisesta oli tullut rutiinia ja he tiesivät, mistä saavat tietoa, jos asioita tarvitsee selvittää.

Haastateltavat toivoivat ALTE Oy:ltä selkeitä ohjeita matkustukseen, missä olisi pääasiat eikä liikaa tietoa. Lisäksi toivottiin koulutusta matkustukseen liittyvistä asioista sekä esimerkkejä hyvistä käytännöistä. Eräs suunnittelija halusi suunnitteluun kohdistetun muistilistan, jotta hän muistaisi ottaa oikeat ohjelmat ja työkalut mukaan. Tämän vuoksi tässä työssä kehitettyyn *Ilmoitus työmatkasta* -lomakkeen muistilistaan lisättiin kohta työkaluista sekä tietokoneeseen liittyvistä muistettavista asioista.

Haastatteluilla selvitettiin, miten matkustavat työntekijät tunnistivat ulkomailla työskentelystä ja matkustamisesta aiheutuvia riskejä. Kaikki haastateltavat työntekijät nimesivät joitain riskejä. Esimerkiksi liikenne (fyysinen riski), ryöstetyksi joutuminen (rikosriski), työkulttuuri (kulttuurillinen riski) ja lentokoneen putoaminen (laiteriski, terrorismi) tunnistettiin riskeiksi. Kaikki haastateltavien tunnistamat riskit on esitettyinä kuvassa 4.1. Muun muassa tietoturvaan ja tietosuojamateriaaliin kohdistuvia riskejä (laiteriski, talousriski), joihin ALTE Oy:n asiakas haluaisi kiinnitettävän huomiota, ei tullut haastatteluissa esiin. Haastateltavilta ei erikseen kysytty, millaisia terveysvaikutuksia työmatkat aiheuttavat tai ovat heille aiheuttaneet.

Kokonaisuudessaan haastateltavilla oli hyvä käsitys matkustukseen liittyvistä riskeistä. Toisaalta työntekijät eivät välttämättä tiedostaneet, kuinka todennäköistä on esimerkiksi joutua terrori-iskun kohteeksi, liikenneonnettomuuteen tai saada turistiripuli. Matkustukseen liittyvällä koulutuksella saataisiin työntekijät tiedostamaan matkoihin liittyviä riskejä. Koulutuksessa voitaisiin kertoa esimerkiksi miksi työmatkoihin tulee suhtautua eri tavalla kuin lomamatkoihin. Koulutuksessa tulisi harjoitella riskien arviointia ja miettiä riskeihin liittyviä toimenpiteitä sekä kuinka voitaisiin varautua yllättäviin tilanteisiin matkoilla. Lisäksi työntekijöille oli hyvä antaa ohjeita muun muassa työmatkoilta palautumiseen liittyen (Bergbom et al. 2015) ja ergonomiaan esimerkiksi mittamatkoilla. Koulutus olisi hyvä järjestää myös niille työntekijöille, jotka matkustavat harvemmin, koska heillä matkustamisesta ei ole kertynyt samanlaista kokemusta kuin useammin matkustavilla.

Asiakkaan esimiesten haastatteluista ilmeni, että esimiehillä oli keskenään erilaisia tapoja miten he toimivat, kun lähettivät työntekijöitä työmatkoille. Lisäksi esimiesten toimintatapoihin vaikutti se, millainen työmatka ja kuka työntekijä oli kyseessä. Esimiehet eivät erikseen ohjeistaneet työntekijöitä, mutta tietenkin pyydettäessä. Asiakkaan esimiesten haastatteluista saatiin tietoja käytännön toimenpiteistä ja tilanteista, jotka liittyvät työntekijöiden työmatkoihin. Tietoja voidaan hyödyntää jatkossa ALTE Oy:n työntekijöiden koulutuksessa. Myös asiakkaan esimiesten mielestä asiakkaalla on paljon ohjeita intranetissä ja oikean tiedon löytäminen voi olla haastavaa.

Asiakas vaatii, että ALTE Oy:n työntekijät ovat valmiita lähtemään matkalle ja ALTE Oy pystyy tarjoamaan heille ohjeet turvalliseen työmatkustamiseen. Tässä työssä kehitetty toimintamalli on tehty vastaamaan asiakkaan vaatimuksiin sekä siihen, että työntekijät saisivat tukea matkalle lähtöä varten.

5.2 Tulosten luotettavuus ja uutuusarvo

Vuoden 2016 aikana työmatkoilla kävi 16 eri työntekijää, osa työntekijöistä teki useamman matkan. Työssä haastateltiin kahdeksaa eri työntekijää, jotka olivat käyneet matkoilla. Haastatteluissa ei kuitenkaan haastateltu kaikkia ALTE Oy:n työntekijöitä, jotka olivat käyneet työmatkoilla ja haastateltavat olivat vain Hyvinkään toimipisteestä. Muita ALTE Groupin toimipisteiden työntekijöitä ei haastateltu, mikä oli tietoinen valinta. Työn tulosten luotettavuuden kannalta haastateltuja olisi voinut olla enemmän sekä kaikille ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen työntekijöille olisi voitu tehdä kysely perehdytyksestä sekä kartoittaa heidän mielipiteitä työturvallisuuteen sekä asiakkaiden yhteistyöhön liittyen. Tämän työn rajausta huomioon ottaen haastateltujen määrä oli kuitenkin riittävä. Luotettavuutta tukee myös haastateltavien monimuotoisuus työsuhteen keston osalta.

Ennen haastatteluja pohdittiin, mitä haastatteluilla haluttiin saada selville. Suurimpaan osaan avoimista kysymyksistä saatiin vastaukset, kuten ALTE Oy:n perehdytyskäytäntöihin, työmatkoihin ja asiakkaan vaatimuksiin. Haastattelujen vaatimusmäärittelyn olisi

voinut tehdä vieläkin huolellisemmin, jotta haastattelujen tuloksista olisi saanut luotettavampia. Haastattelukysymykset vaihtelivat hieman haastattelusta toiseen, sillä joissakin haastatteluissa tuli esiin asioita, joista haastatteliija halusi kuulla lisää. Tämä johti siihen, että kaikki haastateltavat eivät vastanneet täsmälleen samoihin kysymyksiin. Tästä johtuen haastatteluvastaukset eivät käsitä kaikkien haastateltavien mielipiteitä. Tosin tällä tavalla ALTE Oy:n tilanteesta saatiin totuudenmukainen kuva.

Haastateltujen työmatkat olivat oikeastaan suuntautuneet vain ulkomaille ja asiakkaiden tehtäviin liittyen. Tämän vuoksi haastatteluista ei saatu tietoja kotimaan työmatkoista. Tähän työhön olisi pitänyt haastatella työntekijää tai johtotason henkilöä, jotta olisi saatu tietoa myös kotimaan työmatkoista. Kotimaan matkatietoja kuitenkin kerätään myös matkustusturvallisuuden toimintamallin mukaisesti. Tätä työtä varten ei haastateltu työntekijää, joka olisi matkustanut ALTE Oy:n sisäisissä työtehtävissä ulkomaille. Sisäisiä matkoja ovat tehneet lähinnä ALTE Oy:n sisäisissä toiminnoissa työskentelevät ja johtohenkilöt. Ulkomaille suuntautuvia sisäisiä matkoja on ollut edellisen kahden vuoden aikana yhä enemmän ALTEN Groupin fuusiosta johtuen ja sisäisiä matkoja tehdään jatkossakin useampia. Sisäisten ulkomaanmatkojen turvallisuuteen liittyen ei voida tehdä asiakkaiden kanssa yhteistyötä, vaan ALTE Oy:n ja tulevan ALTEN Finland -yhtiön tulee panostaa yhä enemmän omaan matkustusturvallisuuden kehittämiseen. Tietenkin ALTEN Groupin muista yhtiöistä sekä asiakkailta voidaan saada ja heidän kanssa kehittää hyviä käytäntöjä matkustusturvallisuuden parantamiseen. Yhteistoiminta eri osapuolten kanssa tuleekin jatkossa ottaa huomioon.

Haastateltujen työntekijöiden ja työsuojeluhenkilöiden näkemyseroista tai -yhtäläisyyksistä ei haastattelujen avulla saatu tietoja, joista voisi tehdä yhtenäistä tulkintaa. Haastatteluista ei ilmennyt merkittäviä ristiriitoja tai epä johdonmukaisuuksia. Haastatteluista ilmeni, että työsuojelupäälliköllä, joka toimii myös esimiehenä, ei ollut välttämättä tietoa siitä, millaisia ongelmia tai läheltä piti -tilanteita matkoilla oli sattunut. Työmatkoista pitäisi kerätä palautetta, jonka avulla voitaisiin ohjeistaa esimerkiksi seuraavaa kohteeseen lähtevää työntekijää.

Asiakkaan esimiesten haastatteluista ei saanut selkeää kuvaa, mitkä asiat liittyivät asiakkaan omiin työntekijöihin ja mitkä insinööritoimistojen työntekijöihin. Haastattelukysymyksiä olisi pitänyt pohtia tarkemmin ja miettiä mitä tietoja asiakkaan esimiesten haastatteluista haluttiin saada esiin. Lisäksi haastattelukysymyksiä oli pitänyt painottaa enemmän insinööritoimistojen työntekijöihin liittyviksi. Työssä haastateltiin vain yhden asiakkaan esimiehiä ja työsuojelupäällikköä, koska kyseinen asiakas oli alkanut panostaa insinööritoimistojen ja muiden partnereiden sekä asiakkaan väliseen turvallisuustoiminnan kehittämiseen. Työssä olisi voitu haastatella myös muiden ALTE Oy:n asiakkaiden turvallisuushenkilöitä ja esimiehiä, jotta asiakkaiden vaatimuksista olisi saatu muodostettua parempi kuva.

ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteessä ei ollut kunnollista toimintatapaa matkatietojen hallintaan ja työmatkalle lähtevälle työntekijälle ei ollut matkustusturvallisuuteen liittyviä ohjeita ennen tätä työtä. Matkustusohjeistus liittyi lähinnä matkakuluihin ja matkavakuutukseen. Jos tarkastellaan matkustusturvallisuuden aihealuetta yrityksen ulkopuolelta, ei tässä työssä kehitetty toimintamalli tai haastattelujen löydökset ole uusi asia. Matkustukseen liittyviä riskejä ja matkailijoiden käsityksiä niistä on tutkittu maailmalla. Myös työmatkojen terveysvaikutuksista on tehty tutkimuksia. Esimerkiksi ALTE Oy:n asiakkailla on erilaisia tapoja hallita matkatietoja. Matkatietojen hallintaan on olemassa erilaisia ratkaisuja ja esimerkiksi matkatoimistot (SMT Liikematkat n.d.; Carlson Wagonlit Travel 2016) tarjoavat niihin liittyviä palveluja yrityksille. ALTE Oy:lle tehty selvitys yrityksen turvallisuuden ja etenkin matkustusturvallisuuden tilasta on ensimmäinen ja merkittävä. Tässä työssä kehitetty matkustusturvallisuuden toimintamalli tuo lisäarvoa yritykselle. Mahdollisesti jatkossa toimintamallia voitaisiin kehittää ja luoda siihen liittyen liiketoimintaa.

Tässä työssä kehitetyistä työkaluista on käytännön merkitystä ALTE Oy:lle. Työmatkatiedot saadaan koottua yhteen paikkaan ja ne ovat kaikkien niiden saatavilla, jotka tietoa tarvitsevat. Työntekijöitä pystytään tukemaan työmatkalle lähdön yhteydessä ja tarjoamaan tietoa matkustukseen sekä matkustusturvallisuuteen liittyen. Toimintamallin työkalujen avulla tiedetään, ketkä työntekijöistä ovat matkustaneet, missä ja milloin työntekijät ovat käyneet työmatkoilla sekä kuinka monta päivää he ovat olleet matkalla. Lisäksi saadaan tietoa siitä, kuinka moni matkalle lähtijä on täyttänyt *Ilmoitus työmatkasta* -lomakkeen, ovatko he saaneet matkavakuutuskortin mukaansa ja kuinka moni matka on peruuntunut tai siirtynyt. Koska matkatiedot kootaan vain yhteen paikkaan, saadaan myös selville, jos joku on lähtenyt työmatkalle ilmoittamatta tai on tehnyt matkasta vain matkalaskun jälkeenpäin. Matkatietojen perusteella voidaan ennustaa tulevien työmatkojen määrää esimerkiksi raportointia, budjetointia ja vakuutusyhtiötä varten.

Tässä työssä kehitetty toimintamalli oli ensimmäinen ALTE Oy:ssä matkustukseen ja matkustusturvallisuuteen liittyen. Toimintamallia voidaan vielä jatkokehittää ja matkustusturvallisuutta parantaa konkreettisin toimenpitein. Seuraavaksi yrityksessä tulisi suunnitella, mitä jatkotoimenpiteet voisivat olla ja päättää, millaisiin toimenpiteisiin halutaan ensisijaisesti panostaa.

5.3 Toimenpide-ehdotukset yritykselle

Matkustusturvallisuuden kehittämällä saadaan lisäetua uusien projektien ja asiakkaiden hankintaan pidemmällä aikavälillä. *Työmatkalla maailmalla* -kirjassa (Bergbom et al. 2015) kerrotaan, kuinka työmatkoihin voidaan varautua. Ensiksi muodostetaan yleiskuva matkoista ja niiden yleisyydestä. ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen osalta tämä vaihe toteutettiin tässä työssä. Yleiskuvan muodostamisen jälkeen tunnistetaan haitta-, vaara- ja kuormitustekijät, joista aiheutuvat riskit arvioidaan ja luokitellaan. Tunnistamisesta ja

arvioinnista siirrytään toteuttamaan toimenpiteitä. Esimerkiksi työntekijöiden koulutuksella voidaan varautua työmatkustuksesta aiheutuviin riskeihin. (Bergbom et al. 2015) Jatkossa ALTE Oy:ssä voidaan kehittää matkustusturvallisuutta arvioimalla matkustuksen riskit ja toteuttamalla niihin liittyvät toimenpiteet.

Työntekijöille tulisi tarjota koulutusta matkustukseen liittyvistä asioista. Koulutusta voisi suunnitella esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Turvallisuustoimintaa voidaan myös kehittää ulkopuolisen asiantuntijan avulla. Esimerkiksi Työsuojelurahastolta on mahdollista saada kehittämisavustusta ulkopuolisesta asiantuntijasta aiheutuneisiin kuluihin (Työsuojelurahasto n.d.) Tulevaisuudessa voitaisiin myös miettiä, kuinka matkakokemuksista saataisiin hyvät neuvot eteenpäin seuraaville matkustajille. Turvallisuustietoiset ja matkustushaluiset työntekijät ovat arvokkaita myös asiakkaille. On jokaisen osapuolen etu, että työntekijät pääsevät turvallisesti työmatkoilta kotiin ja työmatkalla saavutettiin se, mitä lähdettiin hakemaan.

Matkustusturvallisuuden toimintamallia voidaan kehittää ja jatkokehitysideoita on jo saatu. Toimintamallin työkaluja voidaan parantaa esimerkiksi suunnittelemalla web-pohjainen ohjelma matkatietojen hallintaan. Ohjelman avulla saataisiin toimintamallista yleispätevä ja se voitaisiin ottaa käyttöön ALTEN Finlandin kaikissa toimipisteissä. Ohjelman avulla raportointi olisi myös helpompaa. Matkatietoja voitaisiin raportoida myös asiakkaille ja kertoa, kuinka matkaturvallisuutta on parannettu yrityksessä. Tästä voitaisiin saada kilpailuetua muihin toimijoihin nähden. Web-pohjainen ohjelma voitaisiin tuotteistaan ja luoda sen ympärille liiketoimintaa. Tästä saataisiin yritykselle uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

ALTE Oy:n tulee panostaa siihen, että yhdessä toimipisteessä hyväksi havaitut käytännöt otetaan käyttöön myös muissa toimipisteissä. Yhteistoiminta turvallisuusasioissa asiakkaiden kanssa on hyväksi havaittu keino kehittää turvallisuustoimintoja ja se tuo myös läpinäkyvyyttä toimintaan. Tähän on jo olemassa ohjeita, kuten Suomessa kehitetty *Turvallisuusjohtamisen toimintamalli teollisuuden palveluja tarjoaville yrityksille* (Nenonen et al. 2008). Myös ALTEN Finlandin emoyhtiön ALTEN Groupin turvallisuustavoitteet tulee selvittää.

ALTE Oy:llä on hyväksi todettuja työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä käytäntöjä, kuten oma ilmoitus sairauspoissaolosta. Yrityksen turvallisuusasioissa on kuitenkin vielä kehitettävää. Yrityksessä ei ole tapahtunut onnettomuuksia ja työ on suurimmaksi osaksi toimistossa tehtävää sisätyötä. Työntekijät ja yrityksen johto eivät välttämättä usko, että jotain voisi sattua, mikä on johtanut siihen, ettei asioihin ole varauduttu. Turvallisuusasioihin on liittynyt myös ennakkoluuloja, mutta ei ole selvitetty, ovatko ne totta tai kuinka asia oikeasti kuuluisi tehdä. Ensisijaisesti yrityksessä tulee määrittää, mikä on johdon tahtotila turvallisuuskulttuurin kehittämiseen ja mitkä ovat turvallisuustavoitteet, joita kohti lähdetään pyrkimään.

6. YHTEENVETO

Tässä työssä selvitettiin insinööritoimisto ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteen turvallisuusasioiden nykytila ja tiedot työmatkoista haastattelujen avulla. Yrityksen toimintaan kohdistui vaatimuksia esimerkiksi turvallisuuslainsäädännöstä, asiakkaiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja yrityksen omista tavoitteista. Vaatimusten pohjalta kehitettiin matkustusturvallisuuden toimintamalli, joka sisältää työkalut matkatietojen hallintaan sekä työntekijöiden ohjeistamiseen.

Haastattelut toteutettiin syksyllä 2015. Työssä haastateltiin yrityksen silloisia työsuojeluhenkilöitä, työmatkoilla käyneitä työntekijöitä sekä erään ALTE Oy:n asiakkaan työsuojelupäällikköä ja esimiehiä. ALTE Oy:n Hyvinkään toimipisteessä on olemassa hyviä käytäntöjä turvallisuuden parantamiseen. Osa lakisääteisistä velvollisuuksista on jo toteutettu. Työntekijät ovat tehneet työmatkoja ympäri maailmaa, lähinnä asiakkaiden projekteihin liittyen. Työmatkoilla on sattunut läheltä piti -tilanteita ja työntekijät ovat kohdanneet ongelmia, joista on kuitenkin selvitty. ALTE Oy:n asiakas haluaa, että yrityksessä huomioidaan matkatyön vaatimukset ja edistetään matkustusturvallisuutta.

Matkustusturvallisuuden toimintamallin suunnittelu aloitettiin vaatimusmäärittelyllä. Toimintamallille asetettiin kaksi tavoitetta: sen tulisi sisältää turvallisuusohjeistus työntekijöille työmatkoja varten sekä toimintapa matkatietojen hallintaan. Työntekijöiden ohjeistamista ja matkatietojen keräämistä varten suunniteltiin täytettävä pdf-lomake *Ilmoitus työmatkasta*. Työntekijä täyttää lomakkeen ja lähettää sen ALTE Oy:lle. Matka-asioista vastaava sihteeri tallentaa lomakkeet M-Files -tiedonhallintaohjelmaan ja ylläpitää yhteenvetotaulukkoa matkatiedoista. Toimintamalli pilotoitiin kaksi kertaa: ensin pelkkä lomake ja sitten työmatkatietojen hallintaprosessi ja siihen liittyvät työkalut. Pilotoinneista saatujen kommenttien avulla toimintamallia kehitettiin paremmaksi. Matkustusturvallisuuden toimintamalli otetaan käyttöön yrityksen Hyvinkään toimipisteessä vuoden 2017 alussa. Jatkotoimenpiteitä toimintamallin kehittämiseksi on jo ideoitu ja yrityksessä olisi mahdollista toteuttaa web-pohjainen ohjelma matkatietojen hallintaan. Matkustusturvallisuutta voidaan edistää järjestämällä työntekijöille matkustusturvallisuuskoulutuksia esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

ALTE Oy:ssä tulee panostaa turvallisuusasioihin eri lailla kuin aikaisemmin. Vuoden 2017 alusta ALTE Oy jatkaa toimintaa nimellä ALTEN Finland. Tuleva ALTEN Finland, jolla on tavoite kasvaa 1500 työntekijän organisaatioksi, tarvitsee strategian myös turvallisuusjohtamiseen. Tämä vaatii niin rahallisia panostuksia kuin turvallisuuskulttuurin muutoksen.

LÄHTEET

Alte Group (2011). Konserni, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 8.3.2016): <http://www.alte.fi/fi/alte-group/konserni.html>

Alte Group (2014). Konserni, ajankohtaista, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 8.3.2016): <http://www.alte.fi/news/70/136/ALTEN-Group-laajentuu-Suomeen.html&cntnt01returnid=93>

Alte Group. (2015). Alte-esittely, Power point -esitys, Alte Group, 13 s. Sisäinen dokumentti.

Basala, S. L., & Klenosky, D. B. (2001). Travel-style preferences for visiting a novel destination: A conjoint investigation across the novelty-familiarity continuum, *Journal of Travel Research*, Vol. 40(2), pp. 172-182.

Bergbom, B., Leppänen, A., Antti-Poika, T., Härmä, M. & Mukala, K. (2015). Työmatkalla maailmalla, Työterveyslaitos, Lönnberg Print & Promo, 250 s.

Bergbom, B., Vesala, H., Leppänen, A., Sainio, M., Mukala, K. & Smolander A. (2011). Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset, tutkimusraportti, Työterveyslaitos, Helsinki, 98 s. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kansainvalisten_tyomatkojen_kuormittavuus.pdf

Burkholder, J. D., Joines, R., Cunningham-Hill, M. & Xu, B. (2010). Health and well-being factors associated with international business travel, *Journal of Travel Medicine*, Vol. 17(5), pp. 329-333.

Carlson Wagonlit Travel. (2016). Matkustajista huolehtiminen, Palvelut ja työkalut tuotavaan liikematkustukseen, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 13.12.2016): <http://www.carlsonwagonlit.fi/content/cwt/fi/fi/what-we-do/traveler-care.html>

Chamorro-Premuzic, T. (2015). The Health Risks of Business Travel, *Harvard Business Review*, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 15.11.2016): <https://hbr.org/2015/11/the-health-risks-of-business-travel>

Chien, P. M., Sharifpour, M., Ritchie, B. W. & Watson, B. (2016). Travelers' health risk perceptions and protective behavior: a psychological approach, *Journal of Travel Research*, published online before print 8.9.2016, pp. 1-16. Saatavissa (viitattu 15.11.2016): https://www.researchgate.net/publication/307937888_Travelers'_Health_Risk_Perceptions_and_Protective_Behavior_A_Psychological_Approach

Cossens, J. & Gin, S. (1994). Tourism and AIDS: the perceived risk of hiv infection on destination choice, *Journal of Travel Tourism Marketing*, Vol. 3(4), pp. 1-20.

Demos, E. (1992). Concern for safety: a potential problem in the tourist industry, *Journal of Travel and Tourism Marketing*, Vol. 1(1), pp. 81-88.

Dimanche, F. & Lepetic, A. (1999). New Orleans tourism and crime: A case study, *Journal of Travel Research*, Vol. 38(1), pp. 19-23.

Dimberg, L. A., Striker, J., Nordanlycke-Yoo, C., Nagy, L., Mundt, K. A. & Sulsky, S. I. (2002). Mental health insurance claims among spouses of frequent business travellers, *Occupational & Environmental Medicine*, Vol. 59(3), pp. 175-181.

Espino, C. M., Sundstrom, S. M., Frick, H. L., Jacobs, M. & Peters, M. (2002). International business travel: impact on families and travellers, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59(5), pp. 309-322.

Goodrich, J. N. (1978). The relationship between preferences for and perceptions of vacation destinations: application of a choice model, *Journal of Travel Research*, Vol. 17(2), pp. 8-13.

Gray, J. M. & Wilson M. A. (2009). The relative risk perception of travel hazards, *Environment and Behavior*, Vol. 41(2), pp. 185-204.

Huovila, L. (2011). Tiedote: Ulkomaan työmatkat koettelevat jaksamista ja yksityiselämää, Työsuojelurahasto, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 7.3.2016): <https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=107078&n=tiedote>

International travel and health (2012). Maailman terveysjärjestö, World health organization WHO, WHO Press, Geneve, Sveitsi, 260 s. Saatavissa: <http://www.who.int/ith/en/>

Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & DeFrank R. S. (2003). Business travel stress: a model, propositions and managerial implications, *Work & Stress*, Vol. 17(2), pp. 138-157.

Jensen, M. T. & Rundmo, T. (2015). Associations between work family conflict, emotional exhaustion, musculoskeletal pain, and gastrointestinal problems in a sample of business travelers, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 56(1), pp. 105-113.

Karl, M. (2016). Risk and uncertainty in travel decision-making: tourist and destination perspective, *Journal of Travel Research*, published online before print 17.11.2016. Saatavissa (viitattu 29.11.2016): <http://jtr.sagepub.com/content/early/2016/11/17/0047287516678337.abstract>

Kemmerer, T. P., Cetron, M., Harper, L. & Kozarsky, P. E. (1998). Health problems of corporate travelers: risk factors and management, *Journal of Travel Medicine*, Vol. 5(4), pp. 184-187.

Liese, B., Mundt, K. A., Dell, L. D., Nagy, L. & Demure, B. (1997). Medical insurance claims associated with international business travel, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 54(7), pp. 499-503.

Maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaki (2015). L 7.8.2015/873. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150873>

Moutinho, L. (1987). Consumer behavior in tourism, *European Journal of Marketing*, Vol. 21(10), pp. 5-44.

Mäkelä, L. (2016). Work-life interaction among international business travelers, dissertation, Tampere University, publication 2123, pp. 59. Saatavissa (viitattu 21.11.2016): <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98363/978-951-44-9994-4.pdf?sequence=1>

Mäkelä, L., Bergbom, B., Saarenpää, K., & Suutari, V. (2015b). Work-family conflict faced by international business travellers: Do gender and parental status make a difference? *Journal of Global Mobility*, Vol. 3(2), pp. 155-168. DOI: 10.1108/JGM-07-2014-0030

Mäkelä, L., Bergbom, B., Tanskanen, J., & Kinnunen, U. (2014). The relationship between international business travel and sleep problems via work-family conflict, *Career Development International*, Vol. 19(7), pp. 794-812. DOI: 10.1108/CDI-04-2014-0048

Mäkelä, L. & Kinnunen, U. (2016). International business travelers' psychological well-being: the role of supportive HR practices, *The International Journal of Human Resource Management*, published online 16th June 2016, pp. 1-22. Saatavissa (viitattu 21.11.2016): <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1194872>

Mäkelä, L., Kinnunen, U., & Suutari, V. (2015a). Work-to-life conflict and enrichment among international business travelers: The role of international career orientation, *Human Resource Management*, Vol. 54(5), pp. 517-531. DOI:10.1002/hrm.21629

Mänttari, M. & Nyssölä, M. (2016). Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, Talentum, 320 s.

Mäser, B. & Weiermair, K. (1998). Travel decision-making: from the vantage point of perceived risk and information preferences, *Journal of Travel and Tourism Marketing*, Vol. 7(4), pp. 107-121.

Nenonen, S., Vasara, J. & Litmanen, A. (2008). Turvallisuusjohtamisen toimintamalli teollisuuden palveluja tarjoaville yrityksille, Tampereen teknillinen yliopisto, Tampere, 210 s. + liitt. 48 s. Saatavissa: <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2006/106279Toimintamalli.pdf>

- Nokelainen, M. (2015). Työturvallisuuskortti - Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla, 24. painos, Työturvallisuuskeskus TTK, Nextprint Oy, 56 s.
- Rantala, J. & Kivisaari, E. (2014) Vakuutusoppi, 12. uudistettu painos, Finanssi- ja vakuutuskustannus Finva, Helsinki, 626 s.
- Rauramo, P., Harjanne, K. & Tiihonen K. (2009). Turvallisesti työmatkalla ulkomailla, 1. painos, Työturvallisuuskeskus TTK, Kirjapaino Jaarli Oy, 13 s. Saatavissa: http://www.ttk.fi/files/1195/turvallisesti_tyomatalla_ulkomailla_2009.pdf
- Reisinger, Y. & Mavondo, F. (2005). Travel anxiety and intentions to travel internationally: implications of travel risk perception, *Journal of Travel Research*, Vol. 43(3), pp. 212-225
- Reisinger, Y. & Mavondo, F. (2006). Cultural differences in travel risk perception, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, Vol. 20(1), pp. 13-31.
- Richter, L. K. (2003). International tourism and its global public health consequences, *Journal of Travel Research*, Vol. 41(4), pp. 340-347.
- Roehl, W. S. & Fesenmaier, D. R. (1992). Risk perceptions and pleasure travel: an exploratory analysis, *Journal of Travel Research*, Vol. 30(4), pp. 17-26.
- Rogers, H. L. & Reilly, S. M. (2002). A Survey of the Health Experiences of International Business Travelers, Part One - Physiological Aspects, *AAOHN journal: Official journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, Vol. 50(10), pp. 449-459.
- Salo, K. (2016). Työtapaturma- ja ammattitauti, 1. painoksen lisäpainos, Finanssi- ja vakuutuskustannus Finva, Helsinki, 248 s.
- SMT Liikematkat. N.d. Matkahallinnon palvelut, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 13.12.2016): <https://www.smt.fi/smt-liikematkat/palvelut/matkahallinnon-palvelut-0>
- Striker, J., Luippold, R. S., Nagy, L., Liese, B., Bigelow, C. & Mundt, K. A. (1999). Risk factors for psychological stress among international business travellers, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 56(4), pp. 245-252.
- Striker, J., Dimberg, L. & Liese, B. H. (2000). Stress and business travel: individual, managerial, and corporate concerns, *Journal of organizational excellence*, Vol. 20(1), pp. 3-10.
- SOS International Oy. (2016). Tärkeitä muistettavia asioita matkustettaessa ulkomailla, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 29.8.2016): <http://sos-safetravel.eu/fi/>
- STM. (2016). Sosiaali- ja terveysministeriö/fi/Vastualueet/Vakuutusasiat/Sosiaalivakuutus, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 3.11.2016): <http://stm.fi/sosiaalivakuutus>

Sönmez, S. & A.R. Graefe. (1998). Determining future travel behavior from past travel experience and perceptions of risk and safety, *Journal of Travel Research*, Vol. 37(2), pp. 172-177.

Sönmez, S., Apostolopoulos, Y., & Tarlow, P. (1999). Tourism in crisis: Managing the effects of terrorism, *Journal of Travel Research*, Vol. 38(1), pp. 13-18.

Tapaturma- ja ammattitautivakuutus - Vakuutuskäsikirja (2016). Tapaturmavakuutuskeskus TVK, Helsinki, 105 s. Saatavissa: <http://www.tvl.fi/templates/vinha/services/download.aspx?fid=336150&hash=2d90b9600cc8ecc6b677a1d6ee663c24843f224ca1c8dc8752eb8ac5b8a94122>

Tappura, S., Hämäläinen, P., Saarela, K-J. & Luukkonen O. (2010). Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista, 1. painos, Työturvallisuuskeskus TTK, sähköalojen työalatoimikunta, Painojussit Oy, 26 s. Saatavissa: http://www.ttk.fi/files/2700/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf

Työsopimuslaki (2001). L 26.1.2001/55. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojelurahasto. N.d. Kehittämisyksitys, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 13.12.2016): <https://www.tsr.fi/kehittamisavustus>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki TyTAL (2015). L 24.4.2015/459. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>

Työturvallisuuslaki (2002). L 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Ulkoasiainministeriö. (2016). Matkustustiedotteet, verkkosivu. Saatavissa (viitattu 4.12.2016): <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15735&contentlan=1&culture=fi-FI>

Yrittäjän eläkelaki YEL (2006). L 22.12.2006/1272. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272>

Westman, M., Etzion, D. & Gattenio, E. (2008). International business travels and the work-family interface: A longitudinal study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 81(3), pp. 459-480.

TOIMINTAOHJE
TOIMINTA
ILMOITUS TYÖMATKASTA



1 (2)

Ella Esimerkki

+358012345678

Äiti, +3582222222

Esa Esimies +358000000

Asiakas Oy

Assi Asiakas, +3581111111

-

4.-15.4.2016, 4.-8.4. Shanghai, 8.-15.4. Peking

Kilina

Hki-Shanghai-Peking-Hki

AY12345, 976474

Ismo Insinööri, +3585555555

Chin Lee, +111111111111

Shanghai hotel

Peking hotel

Name
Nimi

Private tel.
Henk. koht. puh. nro.

Next of kin's name and tel.
Lähiomainen ja puh. nro.

ALTE supervisor's name and tel.
ALTE esimies ja puh. nro.

Customer name and Project number
Asiakkaan nimi ja projektin työnumero

Customer supervisor's name and tel.
Asiakkaan esimies ja puh. nro.

Project supervisor's name and tel.
Projektikohtainen esimies ja puh. nro.

Travel dates
Matkustusajalla

Destination country
Kohdemaata

Itinerary (e.g. Hki-Paris-NY-London-Hki)
Matkaraitti (esim. Hki-Parisi-NY-Lontoo-Hki)

Flight codes and reservation numbers
Lentojen numerot ja varausnumerot

Travelling companion's name and tel.
Matkakumppani(t) ja puh. nro.

Contact at destination, name and tel.
Kohteen yhteysthenkilö ja puh. nro.

Hotel(s), address and tel.
Hotelli(t), osoite ja puh. nro.

TOIMINTAOHJE
TOIMINTA
ILMOITUS TYÖMATKASTA

2 (2)

Ennen matkaa		Matkan aikana	Matkan jälkeen
OK	Ei koske minua	<input checked="" type="checkbox"/> Käytiä hotellin/majoituksen tallelokeroa passin, yms. säilyttämiseen	<input checked="" type="checkbox"/> Lähetä matkaskulomake ALTElle
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Pyydä hotellista yhteyshenkilöä/käyntikortti paikallisella kielellä, esim. kuljetusta varten	<input checked="" type="checkbox"/> Palauta matkavakuutuskortti, jos et sitä tarvitse
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Pidä vähintään yksi maksuväline erillään muista	<input checked="" type="checkbox"/> Kerro esimiehellesi, jos matkalla sattui onnettomuus, sairastuminen tai läheltä piti - tilanne
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Jos luotokorttisi katoaa, kuoleta se välittömästi ilmoittamalla siitä luotokortin myöntäjälle	
<input type="checkbox"/>		Op-Pohjola +358 20 333, Varanumero +358 800 1 2400	Suomen edustuston yhteyshenkilöt*
<input type="checkbox"/>		Nordea +358 20 333, Varanumero +358 800 1 2400	Pekingin-suurlähetystö
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Kunnioita paikallisia tapoja ja pukeutumissääntöjä	Kerry Centre, South Tower, 26 krs. Guang Hua Lu 1 100020 PEKING CHINA +86 108 519 8300 sanomat.pek@formin.fi
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Älä käytä epävirallisia kuljetuksia	Pekingissä toimii erillinen 24 h englanninkielinen palvelu, jonne voi raportoida hätätapausten: +86 (0)10 84015300
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Käytä aina turvavyötä	
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Vältä henkilöliiksytyksiä paljastamista tuntemattomille	
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Varmista, että yhteyshenkilösi on aina tietoinen suunnitelmastasi ja myös viime hetken muutoksista	
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Vältä alkoholi- tai muita juomia, joihin on lisätty jäitä tai vettä	
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Jos sairastut, ilmoita siitä yhteyshenkilöillesi sekä ALTElle, vaikkei tauti vaikuttaisikaan vakavalta	
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Jos maassa tapahtuu kansainvälisesti merkittävä onnettomuus, ilmoita yhteyshenkilöillesi/ALTElle, että olet kunnossa	
<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> Jos joudut ryöstetyksi tai onnettomuuteen, tee aina rikosilmoitus poliisille	<ul style="list-style-type: none">• Ulkoministeriön matkustustiedotteet maittain• Autolittion infisivut••• Lääkkeet matkan aikana
Hätätilanteissa:		<ul style="list-style-type: none">• Valmistaudu etukäteen<ul style="list-style-type: none">- kenelle soitat ja miten• Pysy rauhallisena ja kuuntele ohjeita• Kun ilmoitat hätätilanteesta, kerro seuraavat asiat:<ul style="list-style-type: none">- MISSÄ olet- KUKA olet- MITÄ on tapahtunut- MILLOIN se on tapahtunut- MILLAISTA apua tarvitset	<p>Paikallinen hätänumero*</p> <p>-</p> <p>Ulkoministeriön 24/7/365 päivystysnumero kriisitilanteisiin +35891605555</p>
Tee halutessasi matkustusilmoitus ulkoministeriölle osoitteessa www.matkustusilmoitus.fi			
Muistilpanoja:			
Kuljetuksen numero +12356789			